

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS - DCJ  
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO – CAMPUS SANTA RITA  
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIA**

**JOÃO PEDRO URTIGA PEREIRA**

**ANÁLISE DA (IN)CONSTITUCIONALIDADE DA REFORMA TRABALHISTA  
QUANTO À EXCLUSÃO DAS HORAS *IN ITINERE***

**SANTA RITA  
2018**

**JOÃO PEDRO URTIGA PEREIRA**

**ANÁLISE DA (IN)CONSTITUCIONALIDADE DA REFORMA TRABALHISTA  
QUANTO À EXCLUSÃO DAS HORAS *IN ITINERE***

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba – UFPB, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Mestre Demétrius Almeida Leão.

**SANTA RITA  
2018**

**Catálogo na publicação**  
**Seção de Catalogação e Classificação**

P436a Pereira, Joao Pedro Urtiga.

Análise da (in)constitucionalidade da Reforma  
Trabalhista quanto à exclusão das horas in itinere. /  
Joao Pedro Urtiga Pereira. - Santa Rita, 2018.  
59 f.

Orientação: Demétrius Almeida Leão.  
Monografia (Graduação) - UFPB/DCJ/SANTA RITA.

1. Horas in itinere. 2. Reforma Trabalhista. 3.  
Princípios Constitucionais. 4. Princípios Trabalhistas.  
I. Leão, Demétrius Almeida. II. Título.

UFPB/CCJ

**JOÃO PEDRO URTIGA PEREIRA**

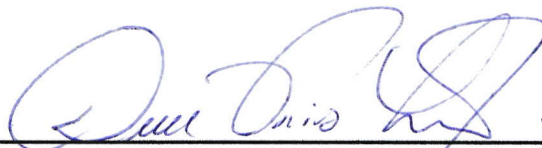
**ANÁLISE DA (IN)CONSTITUCIONALIDADE DA REFORMA TRABALHISTA  
QUANTO À EXCLUSÃO DAS HORAS *IN ITINERE***

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito, do Centro de Ciências Jurídicas, da Universidade Federal da Paraíba – UFPB, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Mestre Demétrius Almeida Leão.

**DATA DA APROVAÇÃO: 05 de Novembro de 2018**

**BANCA EXAMINADORA:**



---

**Prof. Me. Demétrius Almeida Leão  
(Orientador)**

---

**Prof. Dr. Paulo Vieira de Moura  
(Avaliador)**

---

**Prof. Me Guthemberg Cardoso Agra de Castro  
(Avaliador)**

*A Deus, por sua infinita bondade;  
aos meus pais, por tanto amor.*

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, inicialmente, por sempre estar ao meu lado nos melhores e piores momentos, oferecendo-me sempre conforto e paz.

À Nossa Senhora, por estar sempre intercedendo por nós junto a Deus, por ser essa mãe de amor.

Aos meus pais, por tamanho apoio, empregando sempre o amor e suporte à nossa casa; por terem sofrido junto a mim nos maus momentos e, sobretudo, comemorado todas as vitórias; por serem exemplo de seres humanos solidários, íntegros e retos, sendo eles os principais responsáveis para que eu tenha chegado até aqui.

À minha irmã, por ter sempre me apoiado, ajudado, quando se fez necessário, prestando sempre sua solidariedade e amor.

À minha namorada, por ter me dado conforto e apoio; por ter suportado comigo todos os estresses e comemorado todas as minhas vitórias; por ter sido parte da luta diária na faculdade e fora dela.

Aos demais familiares, por estarem sempre presentes, mesmo que de forma indireta, nas minhas conquistas desde o início.

Aos amigos que a graduação me deu, sendo parte importantíssima para chegarmos até aqui, após esses cinco anos, pois formaram grande parte da minha alegria diária.

Aos colegas de turma, que fazem parte de todo esse conjunto, aliviando o peso da conclusão de uma graduação.

Aos professores, que me auxiliaram nesses cinco anos, passando seus ensinamentos para que fosse possível chegar até aqui.

Ao meu orientador, por ter sido luz durante a graduação, enquanto professor memorável; por ter prestado seu auxílio à elaboração deste trabalho.

*“Confiai-lhe todas as vossas preocupações,  
porque Ele tem cuidado de vós”*

*I Pedro 5, 7.*

PEREIRA, João Pedro Urtiga. Análise da (in)constitucionalidade da Reforma Trabalhista quanto à exclusão das horas *in itinere*. 2018. 56 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) Faculdade de Direito de Santa Rita, Universidade Federal da Paraíba, Santa Rita, 2018.

## RESUMO

A Reforma Trabalhista de 2017 surgiu no mundo jurídico trabalhista, trazendo consigo diversas modificações nos direitos dos trabalhadores, dentre elas a remoção do direito às horas *in itinere* enquanto componentes da jornada de trabalho. A referida reforma vem sendo alvo de diversas críticas por ter sido criada de forma negativa aos empregados, isto pois, feriu diversos princípios trabalhistas e constitucionais. Modificou e suprimiu, também, direitos dos empregados, bem como diversos artigos e parágrafos da CLT. O presente trabalho tem o condão de apresentar o histórico do direito do trabalho, desde seus primórdios, explicar o que são as horas *in itinere*, o seu conceito, os requisitos necessários para a obtenção desse direito, demonstrar a importância dos princípios na produção legislativa, bem como expor os principais princípios feridos no que tange à exclusão das horas *in itinere*, e, por fim, analisar, diante de tantas mudanças no meio do Direito do Trabalho, a inconstitucionalidade da Reforma Trabalhista, especificamente quanto à supressão do direito das horas *in itinere*. Foi utilizado para a produção do referido trabalho o método dedutivo, além de ter sido utilizado a pesquisa teórica, através de leitura de bibliografias, leis, sites e jurisprudências.

PALAVRAS-CHAVE: Horas *in itinere*; Reforma Trabalhista; Princípios constitucionais; Princípios trabalhistas; Inconstitucionalidade; Direito do Trabalho.



## **ABSTRACT**

The Labor Reform of 2017 emerged in the labor legal world, bringing with it several modifications in the rights of workers, among them the removal of the right to in itinere hours as components of the time effectively worked. This reform has been criticized for having been created in a negative way for employees, which has violated some labor and constitutional principles, as well as modified and suppressed employees' rights, as well as several articles and paragraphs of the CLT. The present work has the purpose of explaining the history of labor law, since the begin, its concept, the requisites necessary to obtain this right, demonstrating the importance of the principles in the legislative production, also explaining the main principles regarding the exclusion of in itinere hours, and, finally, to analyze, in the face of so many changes in the area of Labor Law, the unconstitutionality of the Labor Reform, specifically regarding the suppression of in itinere hours. The deductive method was used to produce the mentioned work, in addition to having been used the theoretical research, by reading bibliographies, laws, websites and jurisprudence.

**KEY WORDS:** In itinere hours; Labor Reform; Constitutional principles; Labor principles; Unconstitutionality; Labor Law.

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

CF – CONSTITUIÇÃO FEDERAL

CLT – CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

STF – SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

STJ – SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA

## SUMÁRIO

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. INTRODUÇÃO .....</b>   | <b>10</b> |
| <b>2. ASPECTOS DO DIREITO DO TRABALHO E DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017.....</b>                    | <b>13</b> |
| 2.1. BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO.....   | 13        |
| 2.2. A REFORMA TRABALHISTA DE 2017. ....   | 19        |
| <b>3. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E TRABALHISTAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR. ....</b>               | <b>25</b> |
| 3.1. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO .....   | 25        |
| 3.2. PRINCÍPIO DA PROIBIÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL.....  | 28        |
| 3.3. PRINCÍPIO DA SEGURANÇA JURÍDICA. ....   | 31        |
| <b>4. HORAS <i>IN ITINERE</i> ANTES E APÓS A REFORMA TRABALHISTA. ....</b>                         | <b>33</b> |
| 4.1. BREVE INTRODUÇÃO ACERCA DAS HORAS <i>IN ITINERE</i> . ....                                    | 33        |
| 4.2. CONCEITUAÇÃO DAS HORAS <i>IN ITINERE</i> . ....   | 35        |
| 4.3. REQUISITOS PARA A CONCESSÃO DAS HORAS <i>IN ITINERE</i> . ....                                | 38        |
| 4.3.1. EMPRESA EM LOCAL DE DIFÍCIL ACESSO. ....  | 38        |
| 4.3.2. INEXISTÊNCIA DE TRANSPORTE PÚBLICO REGULAR. ....  | 39        |
| 4.3.3. TRANSPORTE FORNECIDO PELO EMPREGADOR .....  | 41        |
| 4.4. AS HORAS <i>IN ITINERE</i> APÓS A REFORMA TRABALHISTA. ....                                   | 43        |
| <b>5. INCONSTITUCIONALIDADE NA REFORMA TRABALHISTA: SUPRESSÃO DAS HORAS <i>IN ITINERE</i>.....</b> | <b>46</b> |
| <b>6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>  | <b>51</b> |
| <b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>  | <b>54</b> |

## 1. INTRODUÇÃO

O Direito é um ramo que está em constante mudança, dada a necessidade de adaptação ao meio onde está inserido. Com o Direito do Trabalho não há de ser diferente, pois estamos em uma sociedade moderna e em movimento cada vez mais acelerado.

A partir disso, veio ao meio jurídico a tão falada Reforma Trabalhista de 2017, causando muitos transtornos e trazendo muitas mudanças à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mudanças estas que nos deixam dúvidas quanto ao seu real benefício ao trabalhador, vez que suprimiu e reduziu direitos adquiridos pela classe no decorrer dos anos, tais como o direito à percepção das horas *in itinere*, que fora suprimido, a dificuldade (quase impossibilidade) de equiparação salarial com membros de uma mesma empresa, gestantes poderão trabalhar em locais insalubres, dentre outros.

Dada a indignação de grande parcela das pessoas do meio do direito do trabalho, surgiu a Medida Provisória nº. 808/2017, que veio para amenizar a Lei nº. 13.467/2017, da Reforma Trabalhista. Porém, essa Medida Provisória, aparentemente, serviu apenas para ludibriar os trabalhadores, vez que não virou Lei dentro do prazo previsto, perdendo a sua validade, e, deste modo, voltando a valer em sua inteireza as mudanças da Lei nº. 13.467/2017 a partir de então.

A Lei nº. 13.467/2017, que instituiu a Reforma Trabalhista, como todo diploma normativo do nosso país, deve seguir os limites impostos pela nossa Constituição Federal. Nossa Carta Magna é baseada, segundo Maurício Godinho Delgado, em três pilares principais, quais sejam “a arquitetura constitucional de um Estado Democrático de Direito; a arquitetura principiológica humanística e social da Constituição da República; a concepção constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana.”<sup>1</sup>(2017, p. 21), devendo estes pilares serem seguidos para que haja maior segurança nas normas nacionais.

O que se observa, entretanto, com a nova lei, que há a quebra de vários dos princípios constitucionais trabalhistas, entre eles, o princípio da dignidade da pessoa humana, o princípio da segurança jurídica, o princípio protetor, o princípio da norma

---

1 DELGADO, Maurício Godinho, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017** – São Paulo: Ltr, 2017.

mais favorável, e, o mais evidenciado no quanto à supressão das horas *in itinere*, o princípio da vedação do retrocesso social.

Os princípios anteriormente citados, bem como muitos outros existentes, servem para estabelecer limites às normas infraconstitucionais, portanto, devem ser seguidos quando da elaboração de novas normas.

Tratando sucintamente das horas *in itinere*, devemos, inicialmente, trazer o que são e quando são (eram) devidas ao trabalhador.

Para que se tenha uma correta explicação do tema, devemos buscar o que é considerado trabalho para a CLT. Temos, no artigo 4º da referida Lei, que “considera-se como serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”<sup>2</sup>. Diante desta questão, surgem as horas *in itinere* pois, estas horas são, resumidamente, as que o empregado está em trajeto de casa para o trabalho e vice-versa, desde que ocorridos os requisitos necessários à concessão dessas horas enquanto horas de labor.

Os requisitos necessários para a integração das horas de trajeto às horas efetivamente trabalhadas estavam previstos no artigo 58, §1º, da CLT, bem como eram tratados na Súmula nº 90, do Tribunal Superior do Trabalho, quais sejam: 1. Condução fornecida pelo empregador; 2. Local de trabalho de difícil acesso ou não servido de transporte público regular.

Apresentadas estas hipóteses, era possível a contabilização deste tempo de trajeto ao tempo de jornada de trabalho. Porém, com o advento da Reforma, este direito foi excluído dos trabalhadores.

Este trabalho tem como objetivo geral a análise da Reforma Trabalhista quanto à exclusão das horas *in itinere*, possibilitando a investigação dessa supressão, de forma a saber se foi feita legalmente, sem ferir princípios constitucionais, sem ferir os direitos dos trabalhadores, direitos estes já conquistados no decorrer de anos de evolução jurídica e social, justificando-se assim o interesse para a sua realização. São objetivos específicos analisar toda a evolução do Direito do Trabalho até a Reforma Trabalhista, buscando obter conhecimento sobre como surgiu esse direito, os motivos da criação do mesmo, analisar o contexto em que se encontravam as horas *in itinere*, os requisitos necessários para sua obtenção, comparar as normas trabalhistas antes

---

2 BRASIL. [CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (1943)].

e após a edição da Lei nº. 13.467/17, analisar os princípios constitucionais e trabalhistas que foram feridos com a implementação da Reforma Trabalhista.

Para a obtenção dos objetivos pressupostos, o trabalho apresentará quatro capítulos. O primeiro capítulo versará sobre a história do direito do trabalho, no mundo e no Brasil, bem como o avanço da legislação trabalhista no decorrer dos anos, passando pelas Constituições até a atual, chegando à Reforma Trabalhista.

No segundo capítulo, serão abordados os princípios constitucionais e os princípios trabalhistas, de forma a demonstrar como devem ser balizadas as normas do Direito Constitucional e do Direito do Trabalho, demonstrando a importância dos referidos princípios para uma melhor análise da supressão das horas *in itinere*.

O terceiro capítulo tratará das horas *in itinere*, passando por seu histórico, sua conceituação, buscando obter sua finalidade, os requisitos para sua obtenção, chegando até a sua situação após a Lei nº. 13.467/17.

Por fim, o quarto e último capítulo, abordará o tema da inconstitucionalidade da Reforma Trabalhista, tratando especialmente a exclusão das horas *in itinere* do rol de direitos dos trabalhadores.

A pesquisa será teórica, visto que serão utilizados materiais bibliográficos para seu embasamento, auxiliando-nos a legislação nacional atual e passada, que será utilizada em boa parte do desenvolvimento. O método de abordagem utilizado será o dedutivo, uma vez que o ponto de partida é uma questão geral, a mudança das leis trabalhistas com a Reforma de 2017.

Com relação aos métodos de procedimento, serão utilizados o método histórico, haja vista a evolução dos direitos trabalhistas no decorrer do tempo para toda a sociedade, bem como o desenvolvimento do ordenamento jurídico que o protege, e o método comparativo, pois serão confrontadas as legislações trabalhistas e constitucionais anteriores e atuais do Brasil.

A técnica de pesquisa aplicada será a bibliográfica e documental, tendo em vista que esse trabalho será baseado em referenciais teóricos publicados em livros, artigos científicos, sites e leis, que abordam o conteúdo temático lecionado.

## 2. ASPECTOS DO DIREITO DO TRABALHO E DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017

Neste capítulo, trataremos acerca do histórico dos direitos trabalhistas, desde os mais longínquos tempos até os atuais.

Em seguida, trataremos dos direitos trabalhistas no Brasil, passando pelas principais Constituições Federais, a criação da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), chegando até os dias atuais com a implementação da Lei nº. 13.467/17 – Lei da Reforma Trabalhista, que é questionada acerca da obediência aos princípios constitucionais e trabalhistas.

### 2.1. BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

Ao estudar o Direito do Trabalho, devemos buscar compreender o que se passou para o seu surgimento, de modo a entender melhor todas as evoluções e regressões que aconteceram nesse ramo do Direito.

O trabalho, no mundo, surge a partir da escravidão, onde o escravo era considerado um objeto, isento de direitos. Era propriedade do amo e já nascia nessa condição, pois a condição de escravo passava de pai para filho e durava até quando não conseguisse mais trabalhar, seja por não ter capacidade para exercer a profissão, seja por ter falecido.

Platão e Aristóteles acreditavam que o trabalho tinha uma figuração pejorativa, pois era considerado apenas quando era utilizada força física, enquanto os homens dignos participavam dos negócios da cidade, utilizando apenas o verbo.

Surge então a locação do trabalho, onde homens livres poderiam locar suas energias ou resultado do trabalho em troca de pagamento. Esta era dividida em três formas, segundo Sergio Pinto Martins, “*locatio conductio rei*, que era o arrendamento de uma coisa; *locatio conductio operarum*, que eram locados serviços, mediante pagamento; *locatio conductio operis*, que era a entrega de uma obra ou resultado mediante pagamento (empreitada)”. (2018, p. 47)

No século I, segundo Vólia Bomfim<sup>3</sup>, inicia o período da servidão, no feudalismo, onde os senhores feudais garantiam a proteção militar e política aos

---

<sup>3</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho – 11.<sup>a</sup> ed. rev. e atual.** – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.

servos, que deveriam trabalhar nas terras do senhor, tendo que pagar com parte da produção. Os servos nessa época não eram livres.

A seguir, no século XII, surgem as corporações de ofício, onde existiam os mestres, os aprendizes e, posteriormente, os companheiros. Os mestres eram os proprietários das oficinas, os aprendizes eram menores que iam ao serviço para adquirir o ensino. Já os companheiros, surgidos no século XIV, são trabalhadores assalariados num grau intermediário, entre os mestres e os aprendizes.

Segundo Vólia Bomfim<sup>4</sup>, os aprendizes poderiam trabalhavam até 18 horas diárias, iniciavam sua carreira aos 12 ou 14 anos, poderiam sofrer sanções físicas dos seus mestres e, após o período de aprendizado, que durava aproximadamente 5 anos, poderiam “subir de categoria” e tornarem-se companheiros, estando sempre vinculados aos seus mestres até que virassem os próprios mestres.

Sergio Pinto Martins<sup>5</sup> informa que para que os companheiros virassem mestres, estes deveriam passar por um exame, pago e de grande dificuldade, o exame de obra-mestra, entretanto, estariam isentos do exame os filhos dos mestres, maridos das filhas dos mestres, desde que fossem companheiros e os homens que casassem com a viúva do mestre.

A partir da dificuldade dos aprendizes e companheiros tornarem-se mestres, ocorre o que Vólia Bomfim chama de *compagnonnage*, que era composta por companheiros que reuniam-se para ter mais força de lutar por seus interesses, o que se aproxima dos sindicatos atuais. Daí inicia a decadência das corporações de ofício, que foram extintas em 1789, com a Revolução Francesa e com a Lei Chapelier, em 1791, pois eram tidas como incompatíveis com o ideal de liberdade do homem.

Então, no ano de 1775, com o início da Revolução Industrial, dado o surgimento e aprimoramento das máquinas a vapor e a maior liberdade dos empregadores e dos trabalhadores, expandiu-se o número de empresas, substituindo o trabalho do homem pelo trabalho da máquina, bastando que os trabalhadores fossem necessários para apenas manusear a máquina, surge, assim, a necessidade do trabalho assalariado.

Com isso, a mão de obra dos homens foi substituída pela das crianças e das mulheres, pois era mais barata e estes eram mais “dóceis”. Com a liberdade de ditar

---

<sup>4</sup> Idem

<sup>5</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho – 34ª ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.



as regras, os empregadores faziam os trabalhadores exercerem jornadas de 16 horas, aliado a isso, ocorreu o aumento do trabalho infantil de forma assustadora.

Surge então o Direito do Trabalho, segundo Vólia Bomfim (2017), a partir do cenário apresentado na Revolução Industrial, onde cresceu de forma assustadora o uso da mão de obra humana de forma desumanizada. Segundo ela, o Direito Civil não mais satisfazia a classe trabalhadora, que era oprimida e explorada, graças à criação das máquinas que facilitavam a produção e diminuía os empregos especializados.

Com o surgimento da máquina a vapor, da máquina de tear, o trabalho era feito de forma muito mais rápida, demandando cada vez menos operários para a produção. Sérgio Pinto Martins (2018) traz em sua obra que os ludistas organizavam-se para destruir as máquinas, pois acreditavam que a crise fora instaurada a partir de sua criação.

As máquinas causaram a diminuição do valor da mão de obra do operário, pois qualquer operário seria apto a manuseá-las, diminuindo assim o poder de barganha do trabalhador frente ao patrão, dada a quantidade de desempregados. Dessa forma, o poder de negociação por parte dos trabalhadores era mínimo, fazendo-os aceitar contratos abusivos, com cargas horárias exorbitantes, que chegavam a dezesseis horas diárias, em ambientes insalubres, mulheres detinham o valor da mão de obra mais barata, pelo simples fato de serem mulheres, não havia período de descanso.

A partir daí o Estado teve a necessidade de intervir nas relações de trabalho, dada a necessidade de proteção e dignidade ao trabalhador, buscando impedir a exploração “do homem pelo homem de forma vil”, tentando realizar o bem-estar social e melhorar as condições degradantes de trabalho até então existentes.

Dadas as circunstâncias, o Estado passa a ser intervencionista nas relações de trabalho, em defesa jurídica e econômica do empregado, por este ser inferior economicamente ao empregador, então a lei estabelece condições mínimas à relação de trabalho.

A lei de Peel no ano de 1802, na Inglaterra, limitou, pela primeira vez, a jornada de trabalho a 12 horas e proibindo, também, que houvesse trabalho noturno, aquele realizado no intervalo de 21h e 06h.

Em 1809, embora não fosse lei, a autora Vólia Bomfim<sup>6</sup>, diz que o trabalho do menor de 9 anos era ilegal (considerado impróprio).

---

<sup>6</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho – 11.<sup>a</sup> ed. rev. e atual.** – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.

No ano de 1813, na França, foi proibido aos menores de 18 anos trabalharem em minas de subsolo e em 1814, no mesmo país, foi vedado o trabalho dos menores aos domingos e feriados.

Em 1839, surge a lei que efetivamente proíbe o emprego dos menores de 9 anos que, embora não fosse proibido, já era visto como impróprio. A mesma lei também limitou a jornada de trabalho dos menores de 16 anos a 10 horas diárias, podendo os maiores de 16 anos trabalharem até 12 horas por dia.

Com o advento da eletricidade, em 1880, as condições de trabalho necessitaram de mudanças e adaptações.

Em Chicago, ano de 1886, os trabalhadores, que não detinham garantias, organizaram greves e manifestações no intuito de reduzir a jornada de trabalho de 13 horas diárias para 8 horas, quando a polícia entrou em confronto com os manifestantes, ocorrendo a morte de alguns, enforcamento de outros, suicídio e prisão de líderes. Graças a isso o dia 1º de maio foi considerado o dia do trabalho (na Austrália e Estados Unidos, primeira segunda-feira de setembro).

A Igreja, diante da exploração do homem pela máquina, preocupou-se com a situação, expedindo em 1891, por meio do Papa Leão XIII, a Encíclica *Rerum Novarum*, buscando uma maior intervenção estatal, buscando trazer novas leis como o salário mínimo, jornada de trabalho máxima.

No século XX, surge a Constituição do México (1917), a primeira que protegeu os direitos dos trabalhadores. Logo após, em 1919, a Constituição de Weimar trouxe direitos trabalhistas. No mesmo ano, surge a OIT (Organização Internacional do Trabalho), com o tratado de Versailles, que fora criado com a intenção de proteger as relações entre empregados e empregadores no âmbito mundial. Em 1927, na Itália, surge a Carta *del Lavoro*, que é a Constituição italiana, corporativista, inspirou outros sistemas (especialmente o brasileiro) e organizou a Justiça do Trabalho. Em 1948 surge a Declaração Universal dos Direitos do Homem, que prevê alguns direitos aos trabalhadores.

No Brasil, a primeira Constituição, de 1824, assegurou a ampla liberdade para o trabalho e extinguiu as Corporações de Ofício. Em 1850, surge o Código Comercial, tratando da possibilidade de obtenção de aviso prévio, indenização quando a rescisão não fosse por justa causa, garantia de salário em caso de acidente de trabalho.

Depois, vem a Lei do Ventre Livre (1871), que determinava que os filhos das escravas não seriam mais escravos; a Lei Saraiva-Cotegipe [lei dos sexagenários

(1885)], que libertou os escravos com idade além dos 60 anos, podendo estes trabalharem mais três anos gratuitamente para seus senhores.

A Lei Áurea (1888), tida como a mais importante do Império, lei que aboliu a escravidão, mudando vertiginosamente o mercado, vez que a oferta de mão de obra, desqualificada, estava elevada, enquanto a procura estava baixa, ocasionando grande desemprego.

Com a Constituição de 1891 não ocorreram grandes mudanças quanto aos direitos trabalhistas, mas, fora garantido o direito de exercer qualquer profissão, bem como o direito de livre associação.

Ao decorrer dos anos, a legislação brasileira foi sendo aprimorada, foram surgindo normas sobre a sindicalização, organização dos sindicatos urbanos e rurais, férias, aviso prévio, contrato determinado, estabilidade decenal com a Lei Eloy Chaves (1923), instituição do Conselho Nacional do Trabalho, que foi o passo primeiro para a criação da Justiça do Trabalho.

Na década de 1930, as primeiras legislações começaram a tratar da jornada de trabalho, como o próprio escritos Barros<sup>7</sup> diz que “em 1932 editaram-se decretos limitando a jornada em oito horas para os comerciários e industriários, estendendo-se a outros trabalhadores em 1933” e até 1940 a jornada de 08 horas fora unificada.

Com a eleição de Getúlio Vargas, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. A partir daí, ampliaram-se gradativamente as leis que protegiam os trabalhadores, até que é promulgada a Constituição de 1934.

Esta Constituição foi a primeira a tratar especificamente sobre o tema do Direito do Trabalho no Brasil, elevou os direitos trabalhistas ao nível constitucional, estando nela contidas a jornada de oito horas diárias, férias anuais remuneradas, repouso semanal (ainda não era remunerado), criação da Justiça do Trabalho, entre outros ganhos.

Ocorre então o golpe de Getúlio Vargas, criando a Carta de 1937, que, nos termos do autor Sergio Pinto Martins:

“marca uma fase intervencionista do Estado [...] Era uma **Constituição de cunho eminentemente corporativista** [...] a economia era organizada em corporações, sendo consideradas órgãos do Estado, exercendo função delegada de poder público. [...] A Constituição de 1937 instituiu o sindicato único, imposto por lei, vinculado ao Estado, exercendo funções delegadas de

---

<sup>7</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho – 10ª ed.** – São Paulo: LTr, 2016.

poder público, podendo haver intervenção estatal direta em suas atribuições. Foi criado o imposto sindical, como uma forma de **submissão das entidades de classe ao Estado**, pois este participava do produto de sua arrecadação. Estabeleceu-se a competência normativa dos tribunais do trabalho, que tinha por objetivo principal evitar o entendimento direto entre trabalhadores e empregadores. **A greve e o lockout foram considerados recursos antissociais**, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os interesses da produção nacional (art. 139). Em razão disso havia a **imposição de condições de trabalho**, pelo poder normativo, nos conflitos coletivos de trabalho. Essas regras foram copiadas literalmente da *Carta del Lavoro* italiana.” (MARTINS, 2018, p. 57)

No ano de 1943, finalmente, a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) fora compilada, observando-se que esta engloba as três fases do Governo Vargas: a primeira, dos decretos legislativos, anos de 1930-1934; a segunda, aproveitamento dos materiais legislativos, anos 1934-1937; a terceira, por fim, a fase dos decretos-leis, anos 1937-1941. Também a CLT utilizou as Convenções da OIT e a Encíclica *Rerum Novarum*.

A Constituição de 1946, considerada democrática, segundo a autora Vólia Bomfim (2017, p. 18), “dispôs sobre a participação dos empregados nos lucros da empresa, o repouso semanal remunerado, feriados, concedeu a estabilidade decenal a todos os trabalhadores...”, além disso, ainda tornou a Justiça do Trabalho membro do Poder Judiciário.

A Constituição de 1967 não mudou, na área do Direito do Trabalho, em relação a anterior. Porém, a Emenda Constitucional nº 1, de 1969, fez algumas adições quando ao direito coletivo, dispondo sobre a proibição de greve para os serviço público e atividades essenciais e o imposto sindical.

Na década de 1970 surgiram Leis Ordinárias importantes ao Direito do Trabalho, tais como a Lei do doméstico (Lei nº 5.859/72), a Lei do trabalhador rural (Lei nº 5.889/73) e a Lei do trabalho temporário (Lei nº 6.019/74).

Foi nesse período, na década de 70, que começaram a falar das horas *in itinere*, vez que o tempo à disposição do empregador também é considerado tempo de serviço efetivo, conforme interpretação do artigo 4º da CLT. Os primeiros a fazerem jus ao recebimento desse direito foram os ferroviários e os mineiros, que passaram a receber como horas trabalhadas quando estavam à disposição dos patrões, mesmo que sem cumprir ordens. Não haveria, portanto, razões para não estender este direito aos demais trabalhadores.

Tantas foram as demandas judiciais, que ensejaram a criação da Súmula 90, que trata especificamente das horas *in itinere*, considerando-as, aos trabalhadores que perfaçam os requisitos para obtenção de tal direito, enquanto horas efetivamente trabalhadas.

Em 1988 é aprovada a atual Constituição Federal, que, para Vólia Bomfim, tende a proteger o homem, abordando mais o conceito coletivo e social que o individualista, preocupando-se com a dignidade da pessoa humana. Tanto é possível essa comprovação que os direitos dos trabalhadores são considerados fundamentais e estão contidos no Capítulo II, “Dos Direitos Sociais”, do Título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”.

Em 2001, passa a estar contida na CLT a regulamentação das horas *in itinere*, com a edição da Lei nº. 10.243/01, que incluiu no ordenamento trabalhista o parágrafo 2º do artigo 58, da CLT, que considerava enquanto hora trabalhada o período de transporte do empregado, desde que cumprisse requisitos específicos para tal obtenção.

Nos anos seguintes, ocorreram algumas Emendas à Constituição, dentre elas uma de suma importância, em 2013, a Emenda Constitucional nº 72, regulamentada pela Lei Complementar nº 150, que estendia direitos trabalhistas antes garantidos apenas aos trabalhadores rurais e urbanos, aos domésticos.

Então, no ano de 2017 surge a tão falada Reforma Trabalhista, a Lei nº 13.467/17, um marco negativo para o trabalhador, Lei que altera importantes direitos dos empregados, dentre eles o direito à percepção das Horas *in itinere*.

## **2.2. A REFORMA TRABALHISTA DE 2017.**

Em 13 de julho de 2017, o então Presidente da República, Michel Temer, sanciona a Lei nº 13.467/17, a chamada Reforma Trabalhista, que passa a valer em 11 de novembro de 2017. Esta lei traz às relações de trabalho significativo impacto.

Para os autores Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2018), a Reforma Trabalhista está claramente direcionada ao retrocesso, vez que busca trazer de volta o Direito enquanto “instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais” (DELGADO, 2018, p. 40).

Já para a autora Vólia Bomfim Cassar e o autor Leonardo Dias Borges (2017), em sua obra que comenta a Reforma Trabalhista, defendem que a referida vem para desconstruir princípios e o próprio Direito do Trabalho, vindo a prejudicar o empregado, suprimindo normas benéficas a este, como a remoção das horas *in itinere*, priorizando outras como a norma negociada individualmente prevalecer sobre o legislado, entre outras que serão tratadas no decorrer do capítulo.

De acordo com a Juíza do Trabalho Ilse Marcelina Bernardi Lora, em artigo publicado na Revista Síntese: trabalhista e previdenciária, a Reforma Trabalhista surge num ambiente de crise econômica no Brasil e, historicamente, as primeiras providências a serem tomadas para estancar a crise estão diretamente interligadas com os trabalhadores, afetando-os. A medida tomada para diminuir a crise, neste caso, é a flexibilização dos contratos de trabalho.

A doutrina considera a flexibilização enquanto

movimento impulsionado pela ideologia neoliberal, que pretende suprimir ou relativizar as normas jurídicas que garantem a proteção do empregado na relação contratual com o seu empregador, com vistas a "baratear" a mão de obra e o "custo" da produção, viabilizando, pretensamente, a competitividade das empresas no mercado globalizado. (Goldschmidt, 2009, p. 129)

A nova lei, para Lora (2017), está, em grande parte, relacionada com a flexibilização das relações de trabalho como meio de redução dos custos para os empregadores.

Entre as mudanças ocorridas na Reforma Trabalhista, podemos observar as principais alterações. A primeira alteração significativa foi quanto às convenções e aos acordos coletivos, a partir de agora estas têm prevalência sobre a lei, nos termos do artigo 611-A da CLT, nos casos a seguir dispostos:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

Outra mudança significativa que ocorreu com a Reforma Trabalhista, foi a possibilidade da gestante e da lactante exercerem sua profissão em local insalubre, exceto quando o local for insalubre em grau máximo (para a gestante, pois a lactante poderá trabalhar em local de insalubridade máxima) ou a gestante ou lactante apresente atestado médico recomendando o afastamento do local nocivo, um verdadeiro retrocesso ao direito das trabalhadoras. Está contida a norma no artigo 394-A da CLT, em seus incisos I e II.

- Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:
- I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;
  - II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

As férias dos trabalhadores também sofreram mudanças com a Reforma Trabalhista, estas agora podem ser divididas em três partes, sendo a maior de, no mínimo 14 dias e os outros dois períodos não podem ser inferiores a cinco dias corridos.

Um outro ponto marcante nesse processo de mudança da CLT foi a inclusão do Título II-A, que trata do dano extrapatrimonial. Delgado (2017, p. 144), trata que a inserção deste novo título vem para descaracterizar avanços humanísticos e sociais da Constituição Federal de 1988, ferindo princípios como o da dignidade da pessoa humana e outros que deste são correlatos.

Os autores trazem que

O novo Título II-A da CLT tenta descaracterizar esse avanço cultural jurídico, por meio de nítida equalização de situações e conceitos jurídicos distintos. Segundo a nova Lei, não cabe mais falar em dano moral, dano estético e correlatos: simplesmente despontam os danos extrapatrimoniais, quer de

trabalhadores, quer de empresas, que se tomam bastante similares e equivalentes, aparentemente desvestidos da força constitucional inspiradora deflagrada em 1988 em benefício da pessoa humana. (DELGADO, DELGADO, 2017, p.145)

Outra alteração bastante duvidosa é a inserção do contrato de autônomo, excluindo do contrato a relação de emprego entre trabalhador e patrão. A nova redação é a do artigo 442-B, da CLT, que nos traz “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.”

Para Delgado (2017, p. 152) seria considerado um absurdo caso o referido artigo fosse interpretado de forma literal, pois seria traduzida a ideia de que um profissional que fosse contratado enquanto autônomo, ainda que cumprisse todos os requisitos de uma relação empregatícia, seria, juridicamente, considerado autônomo. O autor trata que a interpretação lógico-racional para este artigo é analisar se existem os elementos que caracterizam uma relação empregatícia no lugar de apenas observar o contrato firmado, sendo o primeiro o que realmente importa para o Direito do Trabalho, verificando a presença dos pressupostos contidos no artigo 2º, *caput* e 3º, *caput*, da CLT.

A autora Vólia Bomfim (2017, p. 43) acredita que a nova regra relacionada aos autônomos não virá a causar muitos danos, visto que será utilizada apenas em casos “localizados na zona fronteira ou cinzenta”, onde a função do trabalhador autônomo confunde-se com a de empregado.

Com o advento da Lei 13.467/17 foi normatizado na Consolidação das Leis do Trabalho o chamado Contrato de Trabalho Intermitente (arts. 433, 452-A e ss.), que surge para abranger serviços descontínuos e transitórios, ou seja, quando não é necessário o serviço a todo tempo, remunerando o empregado apenas quando este, efetivamente, laborar.

Para Delgado (2017, p. 154) esta nova modalidade de contrato de trabalho “busca romper com dois direitos e garantias justralhistas importantes, que são da estrutura central do Direito do Trabalho: a noção de duração do trabalho (e de jornada) e a noção de salário”. O salário do empregado passará a ser pago em função da sua efetiva produção, que será calculada por hora trabalhada ou período a disposição do empregador.



Cumprе salientar que, nos termos do artigo 452-A, *caput*, o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado de forma escrita, discriminando o valor da hora de trabalho, não podendo ser inferior, proporcionalmente, ao salário mínimo.

A Reforma Trabalhista também tratou de modificar a equiparação salarial, presente no artigo 461, da CLT. A mudança deste dispositivo foi praticamente total, com exceção do parágrafo 4º, que trata da readaptação de empregado em nova função, por motivo de deficiência física ou mental.

A transição do referido artigo tornou quase impossível a possibilidade de uma equiparação salarial. Com a Lei 13.467/17, surgiram vários requisitos para a obtenção da equiparação, dentre eles é o de que, além de exercer a mesma função, com mesma perfeição técnica, com diferença de até quatro anos de serviço e até dois anos de função, o empregado deve estar trabalhando no mesmo estabelecimento do paradigma.

Agora, também, caso a empresa tenha pessoal organizado em quadro de carreira ou plano de cargos e salários, que pode ser criado por norma interna, poderá promover o empregado por antiguidade ou merecimento, sendo o último um tanto subjetivo, deixando, na prática, a cargo do empregador a promoção de quem ele bem entender.

Segundo Vólia Bomfim

“constitui obstáculo ao pedido de equiparação salarial a prévia existência de plano de cargos e salários, seja ele adotado na norma interna ou por norma coletiva. Esse plano não mais precisava ser chancelado pelo Ministério do Trabalho, como exigia a norma anterior, nem da alternância de critérios por antiguidade e merecimento. Agora, se o plano contiver apenas um dos critérios, também será válido como obstáculo à equiparação salarial.” (CASSAR, 2017, p. 55)

Observa-se, a cada mudança na Consolidação das Leis do Trabalho, a maior flexibilização das relações empregatícias, ferindo princípios básicos e históricos, tanto da Constituição Federal, quanto do Direito do Trabalho.

A Reforma Trabalhista veio, como pudemos observar, com diversas modificações, sendo tantas delas um verdadeiro retrocesso aos direitos dos trabalhadores, direitos que não surgiram rapidamente, conforme pôde ser observado no decorrer deste capítulo.

Uma outra mudança, que será tratada no capítulo seguinte, esmiuçadamente, será quanto a remoção, pela Lei nº. 13.467/17, das Horas *in Itinere* enquanto horas a

disposição do empregador, deixando de computa-las na jornada de trabalho como tempo de serviço.

### 3. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E TRABALHISTAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR.

Os princípios são de suma importância para o estudo de qualquer ciência. Para o Direito, eles são as normas diretoras, sendo utilizados antes das criações das regras, limitando-as a estarem de acordo com o contexto normativo.

O autor Martins (2018), traz que o princípio, etimologicamente falando, significa o começo, o ponto de partida, a base, a origem. Tratando sobre uns dos maiores nomes da filosofia, o autor traz que Platão remetia à palavra “princípio” enquanto fundamento do raciocínio. Kant, de forma aproximada a este entendimento, dizia que “princípio é toda proposição geral que pode servir como premissa maior num silogismo”.<sup>8</sup>

Para Martins (2018, p. 125) “os princípios do Direito têm características jurídicas, pois se inserem no ordenamento jurídico, inspiram e orientam o legislador e o aplicador do Direito.”

Segundo o autor<sup>9</sup>, os princípios têm três funções, basicamente: a função informadora, onde este servirá como inspiração ou orientação aos legisladores; a função normativa, como fonte suplementar, para preencher as lacunas e omissões do ordenamento jurídico; e a função interpretativa, auxiliando os intérpretes da legislação e os aplicadores das leis.

Dada a importância dos princípios para a produção normativa, apresentaremos os principais princípios do Direito do Trabalho, bem como os princípios constitucionais que norteiam os direitos dos trabalhadores, que servem como base para a criação das suas regras, como norteadores.

#### 3.1. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

O primeiro princípio a ser tratado é o princípio da proteção, sendo o mais importante no Direito do Trabalho, que tem por finalidade igualar o empregado ao empregador, vez que o empregador detém superioridade econômica ao trabalhador.

O autor Sérgio Pinto Martins (2018) diz que este princípio vem com a finalidade de dar superioridade jurídica ao empregado, vez que o empregador tem a

---

<sup>8</sup> KANT, Immanuel. **Crítica da Razão Pura**. Dialética, II, A.

<sup>9</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho – 34ª ed.** – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

superioridade econômica. Da mesma forma pensa a autora Carla Teresa Martins Romar<sup>10</sup> (2018, p. 64), informando que este princípio vem para “assegurar uma igualdade jurídica entre os sujeitos da relação, permitindo que se atinja uma isonomia substancial e verdadeira entre eles.”

O princípio da proteção pode ser dividido em outros três princípios, que são: o princípio do *in dubio pro operario*, o princípio da aplicação da norma mais favorável e o princípio da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador.

O princípio *in dubio pro operario* tem como finalidade a interpretação da norma trabalhista em favor do trabalhador, como já enuncia sua tradução literal: em caso de dúvida (quando haja mais de uma interpretação da norma), prevalece a que beneficia o trabalhador.

O autor Martins (2018), quanto a essa questão, acredita que a regra não é aplicada na integralidade ao processo do trabalho, pois, em caso de dúvida, não se pode decidir imediatamente a favor do trabalhador, devendo verificar quem tem o ônus da prova. Seguindo tal entendimento, está o autor Carlos Henrique Bezerra Leite (2018), pois acredita que o campo processual deve respeitar a instrução probatória, citando os artigos 818, da CLT e 373 do CPC.

O princípio da aplicação da norma mais favorável difere um pouco do *in dubio pro operário*, pois não trata de questão interpretativa da norma, mas da questão de pluralidade de normas versando sobre direitos trabalhistas. Havendo a pluralidade, segundo este princípio, deve-se utilizar a norma que favorecer o trabalhador.

Martins (2018), sobre este princípio, fala que a Constituição, em seu artigo 7º, estabelece direitos mínimos ao trabalhador, que podem ser complementados por leis ordinárias ou vontade das partes, objetivando o melhoramento das condições de trabalho, vejamos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, **além de outros que visem à melhoria de sua condição social** [...] (grifo nosso)

A autora Vólia Bomfim (2017, p. 179), resumidamente, traz que o princípio da norma mais favorável “determina que, caso haja mais de uma norma aplicável a um mesmo trabalhador, deva-se optar por aquela que lhe seja mais favorável, sem se

---

<sup>10</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado – 5. ed.**– São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

levar em consideração a hierarquia das normas.” Portanto, defende a autora que até uma norma hierarquicamente superior, pode vir a ser substituída por uma de inferior hierarquia, quando para a proteção do trabalhador.

Fechando o princípio da proteção, temos o princípio da condição mais benéfica ao trabalhador. Este princípio trata, além do princípio da proteção, do princípio da segurança jurídica, pois este é visível quando surge uma nova norma tratando de determinado assunto, esta só será utilizada no lugar da anterior se for favorável ao trabalhador.

A autora Carla Romar (2018, p. 68) tratando do princípio da condição mais benéfica, diz que “a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca pode significar diminuição de condições mais favoráveis em que se encontra o trabalhador”, lembrando que as novas condições devem ser verificadas de acordo com as relações concretas já existentes, não podendo a nova norma ser pior ou menos vantajosa para o empregado, em razão do caráter de direito adquirido da lei anterior.

No mesmo sentido, o autor Martins (2018)<sup>11</sup> afirma que o entendimento deste princípio deve ser ligado ao de que uma vez adquirido o direito do trabalhador, este não pode ser modificado, a não ser que a modificação seja mais benéfica para o empregado.

A autora Vólia Bomfim (2017, p. 171) trata o princípio da condição mais benéfica ao trabalhador de forma mais abrangente que os autores aqui tratados. Aborda a autora que este princípio “determina que toda circunstância mais vantajosa em que o empregado se encontrar habitualmente prevalecerá sobre a situação anterior”. Cita ainda que não se faz necessário que a vantagem seja descrita expressamente, podendo ocorrer de maneira tácita e de modo habitual.

Vólia Bomfim (2017, p. 172) elenca quatro elementos para que o princípio seja aplicado, são eles:

- “a) condição mais favorável ao trabalhador que a legal ou a contratual;
- b) habitualidade na concessão da benesse, salvo quando o benefício foi concedido de forma expressa;
- c) concessão voluntária e incondicional;
- d) não haver impedimento legal para sua incorporação ao contrato.”

---

<sup>11</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho – 34ª ed.** – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

Sobre o princípio, temos ainda a Súmula nº. 51, item I, do TST, que diz que “as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento”. Desta forma, uma nova cláusula que venha a ser pior para o trabalhador, só terá validade aos novos contratados das empresas, não prejudicando os já detentores do direito.

Grande importância tem o referido princípio para o surgimento do direito às horas *in itinere*, pois estas passam a ser consideradas enquanto efetivamente trabalhadas a partir do momento em que o empregado está à disposição do empregador, mesmo que seja durante o percurso até a empresa, fazendo ligação ao artigo 4º, da CLT, que determina que é tempo de efetivo serviço aquele que o empregado está a disposição do empregador, mesmo que não esteja cumprindo ordens, bastando que esteja aguardando as mesmas.

Diante do exposto, com a edição da Reforma Trabalhista, o princípio da proteção, juntamente com os seus subprincípios, são feridos com a extinção das horas *in itinere*, ao momento que o trabalhador perde o direito à contabilização das horas itinerárias à sua jornada de trabalho, ocasionando benefício ao empregador, de modo este obtenha mais lucro em detrimento do empregado ao ter suprimido seu direito, mesmo após preencher todos os requisitos necessários à obtenção da referida benesse.

### **3.2. PRINCÍPIO DA PROIBIÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL**

O princípio da proibição ao retrocesso social está intimamente relacionado à Reforma Trabalhista de 2017, pois esta fora considerada por muitos um forte retrocesso aos direitos dos trabalhadores, direitos estes garantidos e essenciais aos empregados, sendo, portanto, ocasionadas diversas perdas de cunho social.

Este princípio busca a concretização dos direitos sociais, de forma que uma vez implementado o direito social, é proibido que este seja removido.

Sobre o tema, o Ministro Gilmar Mendes (2018), em seu livro de direito constitucional, fala que o referido princípio tem engrandecido nas Cortes Constitucionais, principalmente nos momentos de crise. Trata, também, que uma vez implementado o direito social, este não poderá ser extinto, pois seria um verdadeiro retrocesso.

Mendes (2018), trata que o Poder Legislativo estaria obrigado não apenas a concretizar direitos sociais, mas, após criados, teria o dever de mantê-los. O autor informa que a ideia do princípio da proibição ao retrocesso surge em Portugal, onde, inclusive, há um acórdão do seu Tribunal Constitucional, onde se firma o entendimento de que uma vez promulgada lei que realize direito fundamental, estão não mais poderá ser extinta de modo a que se volte ao *status quo*.

Ainda sobre o mesmo Tribunal português, Mendes (2018) traz que no ano de 2011, ao analisar a Lei Orçamentária do Estado para o ano de 2012, o Tribunal Constitucional optou pela inconstitucionalidade da mesma, vez que o governo pretendia pela suspensão dos direitos ao subsidio de férias e de Natal.

Em jurisprudência nacional, temos a indicada pelo próprio Ministro Mendes<sup>12</sup> (2018, p. 1032), em seu livro, julgada pela 2ª Turma do Supremo Tribunal Federal:

“A PROIBIÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL COMO OBSTÁCULO CONSTITUCIONAL À FRUSTRAÇÃO E AO INADIMPLENTO, PELO PODER PÚBLICO, DE DIREITOS PRESTACIONAIS. – O princípio da proibição do retrocesso impede, em tema de direitos fundamentais de caráter social, que sejam desconstituídas as conquistas já alcançadas pelo cidadão ou pela formação social em que ele vive. – A cláusula que veda o retrocesso em matéria de direitos a prestações positivas do Estado (como o direito à educação, o direito à saúde ou o direito à segurança pública, v. g.) traduz, no processo de efetivação desses direitos fundamentais individuais ou coletivos, obstáculo a que os níveis de concretização de tais prerrogativas, uma vez atingidos, venham a ser ulteriormente reduzidos ou suprimidos pelo Estado. Doutrina. Em consequência desse princípio, o Estado, após haver reconhecido os direitos prestacionais, assume o dever não só de torná-los efetivos, mas, também, se obriga, sob pena de transgressão ao texto constitucional, a preservá-los, abstendo-se de frustrar – mediante supressão total ou parcial – os direitos sociais já concretizados”

A jurisprudência em análise trata sobre um caso em que foi decidido pela aplicação de multa diária por uma criança não atendida nas unidades de ensino infantil nas proximidades de sua casa ou local de trabalho dos responsáveis, porém, o princípio pode ser aplicado ao Direito do Trabalho, em especial à Reforma Trabalhista, que extinguiu e modificou diversos direitos, em especial, relacionado ao tema objeto do trabalho em questão, o direito à percepção das horas *in itinere*, que foi extinto no novo ordenamento, sendo um grave retrocesso social em face dos trabalhadores.

---

<sup>12</sup> MENDES, Gilmar Ferreira. Curso de direito constitucional – 13. ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

Sobre o princípio, Uadi Lammêgo Bulos (2014) defende que este surgiu no contexto em que se encontra o legislador, quando da edição de normas, ao ampliar ou restringir liberdades públicas. O autor<sup>13</sup> acredita que o legislador deve “agir com bom senso, prudência e razoabilidade, de modo a não comprometer o núcleo essencial de tais direitos.”

Para Bulos (2014), o princípio da proibição ao retrocesso trata que o legislador estará impossibilitado de, após criado o direito social, reverter as conquistas alcançadas por meio de lei ou ato normativo.

Embora não seja um princípio unânime entre os doutrinadores, Bulos (2014, p. 538) acredita que “é inconstitucional qualquer ato legislativo que anule, revogue ou aniquile liberdades públicas assentadas no seio da sociedade.” Portanto, o autor segue a ótica de Mendes, de que a supressão de direitos fundamentais ou sociais, após criados, seria um verdadeiro retrocesso.

Ingo Wolfgang Sarlet (2017), dissertando sobre o princípio da proibição ao retrocesso social, afirma que este está vinculado ao dever de realização progressiva dos direitos sociais, citando que está previsto no art. 2º, do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, que fora ratificado pelo Brasil. Cita também que o referido princípio está fortemente ligado ao princípio da segurança jurídica, visando a preservação do núcleo essencial dos direitos sociais, bem como resguardando a continuidade e estabilidade do direito.

Observa-se, desta forma, que a exclusão das horas *in itinere* do ordenamento jurídico trabalhista fere o princípio da vedação ao retrocesso, enquanto princípio que busca aperfeiçoar os direitos sociais dos cidadãos, proibindo a exclusão dos mesmos, de modo que estes nunca retroajam. Ao ser removido o direito do trabalhador à incorporação do período de trajeto à jornada de trabalho, nos casos específicos, remove-se um direito social, conflitando diretamente com a baliza norteadora para a criação das normas constitucionais e infraconstitucionais que é o princípio em análise.

---

<sup>13</sup> BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional - 8. ed. rev. e atual. de acordo com a Emenda Constitucional n. 76/2013** -São Paulo: Saraiva, 2014, p. 538.



### 3.3. PRINCÍPIO DA SEGURANÇA JURÍDICA.

O princípio da segurança jurídica é de suma importância ao direito brasileiro, pois como o próprio nome já remete, segundo os autores Seger<sup>14</sup>, ele visa proteger, garantir, tranquilizar, dar certeza ao ordenamento jurídico.

Para os autores Seger (2013, p. 2448), o princípio da segurança jurídica “estabelece que o Poder Público, em suas relações administrativas, ou judiciais, respeite e cumpra as situações de fato e de direito já consolidadas, e as preserve perante lei nova, em proveito da estabilidade e paz nas relações jurídicas.”

O princípio da segurança jurídica segundo Tércio Sampaio Ferraz Júnior (1981, p. 51), apresenta duas funções principais, sendo a primeira a função-certeza e a segunda a função-igualdade. Na primeira, o princípio teria como principal objetivo “a determinação permanente de efeitos que o ordenamento jurídico atribui a um dado comportamento, de modo que o cidadão saiba ou possa saber de antemão a consequência de suas próprias ações” e a segunda, serviria como “um atributo da segurança que diz respeito não ao seu conteúdo, mas ao destinatário das normas”.

O princípio da segurança jurídica está disposto na Constituição Federal, como um direito fundamental, em seu artigo 5º, *caput*, e nos incisos XXXVI e XL, que tratam do direito adquirido e coisa julgada e da irretroatividade da lei penal, salvo em benefício do réu, respectivamente.

Quanto ao tema, o jurista Luiz Guilherme Marinoni (2012, p. 3), aduz que

“(...) a segurança jurídica reflete a necessidade de a ordem jurídica ser estável. Esta deve ter um mínimo de continuidade. E isso se aplica tanto à legislação quanto à produção judicial, embora ainda não haja, na prática dos tribunais brasileiros, qualquer preocupação com a estabilidade das decisões. Frise-se que a uniformidade na interpretação e aplicação do direito é um requisito indispensável ao Estado de Direito. Há de se perceber o quanto antes que há um grave problema num direito variável de acordo com o caso”

Dessa forma, por ser um princípio basilar do Direito brasileiro, a referida segurança jurídica deve nortear a produção das normas e jurisprudências, de modo a

---

<sup>14</sup> SEGER, Giovana Abreu da Sila; SEGER, Marcelo. **Princípio da segurança jurídica**. Revista Eletrônica Direito e Política, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciência Jurídica da UNIVALI, Itajaí, v.8, n.3, 3º quadrimestre de 2013. Disponível em: <[www.univali.br/direitoepolitica](http://www.univali.br/direitoepolitica)> - ISSN 1980-7791.

gerar estabilidade ao sistema jurídico, para que não haja conflito de decisões dentro da mesma matéria.

Ingo Wolfgang Sarlet (2005, p. 96) divide, mais precisamente, a segurança jurídica em duas dimensões, a objetiva e a subjetiva, *in verbis*:

“A segurança jurídica, na sua dimensão objetiva, exige um patamar mínimo de continuidade do (e, no nosso sentir, também no) Direito, ao passo que, na perspectiva subjetiva, significa a proteção da confiança do cidadão nesta continuidade da ordem jurídica no sentido de uma segurança individual das suas próprias posições jurídicas”

Segundo os autores Seger (2013, p. 2456)<sup>15</sup>, com base nessa distinção, dizem que “a previsibilidade leva a confiança e vice-versa”, defendendo que não é possível viver num sistema que tenha tamanha oscilação, sem que exista uma segurança, de modo que suas ações legais sejam, de acordo com a previsibilidade, asseguradas pelo Poder Judiciário.

Portanto, o princípio da segurança jurídica deve ser visto enquanto algo que busque a certeza e a previsibilidade nas relações jurídicas, para que possa ser mantida a estabilidade do Estado Democrático de Direito.

Ao relacionar o referido princípio com a Lei nº. 13.467/17 (Lei da Reforma Trabalhista), em especial quanto as horas *in itinere*, é possível observar que este não fora cumprido, vez que vários direitos dos trabalhadores foram modificados ou suprimidos, embora já consolidados, sendo assim, não foi observada a previsibilidade, muito menos a certeza necessária ao ordenamento jurídico, causando insegurança aos que faziam jus aos direitos deturpados.

---

<sup>15</sup> SEGER, Giovana Abreu da Sila; SEGER, Marcelo. **Princípio da segurança jurídica**. Revista Eletrônica Direito e Política, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciência Jurídica da UNIVALI, Itajaí, v.8, n.3, 3º quadrimestre de 2013. Disponível em: <[www.univali.br/direitoepolitica](http://www.univali.br/direitoepolitica)> - ISSN 1980-7791.

#### 4. HORAS *IN ITINERE* ANTES E APÓS A REFORMA TRABALHISTA.

O presente capítulo tratará sobre as horas *in itinere*, desde sua concepção até o seu repentino fim, tratando sobre como surgiu este direito, em qual contexto foi criado, conceituando as horas itinerárias, elencando os requisitos que são necessários para a possibilidade de usufruir desde direto, chegando até a Reforma Trabalhista, onde este fora suprimido.

##### 4.1. BREVE INTRODUÇÃO ACERCA DAS HORAS *IN ITINERE*.

As chamadas horas *in itinere* estavam, até a ocorrência da Reforma Trabalhista, presentes na Consolidação das Leis do Trabalho, em seu capítulo II, que trata da duração do trabalho, seção II, que trata da jornada de trabalho, estando contidas especificamente no artigo 58, parágrafo 2º.

Analizando a terminologia, de acordo com Flávio Pires<sup>16</sup>, a expressão *in itinere*, vem do grego, sendo traduzida como “aquilo que é itinerante”, ou “aquele que se desloca no exercício de suas funções” ou, ainda, “que percorre itinerário”, estando, portanto, relacionada justamente ao período de deslocamento do empregado de sua casa até seu local de trabalho, bem como o trajeto contrário. Com isso, a finalidade do referido regulamento é a de saber se o tempo dispendido no trajeto do empregado contabilizará ou não na jornada de trabalho deste trabalhador.

De acordo com o jurista Brunno (2017)<sup>17</sup>, para a contabilização da jornada de trabalho, a CLT, em seu artigo 4º, determinou que seria considerado o tempo em que o trabalhador ficaria à disposição do seu empregador no local de trabalho. Porém, com a maior complexidade que as relações de trabalho foram tomando, percebeu-se que este critério não poderia ser utilizado de forma exata como fora escrito, pois assim não seria possível o cumprimento efetivo dos princípios do direito.

De acordo com o jurista, as horas *in itinere*, que tratam de deslocamento ao local de trabalho de difícil acesso, prejudicariam o trabalhador, pois o tempo

<sup>16</sup> PIRES, Flávio. **Horas In Itinere**. 2007. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI40177,21048-Horas+in+itinere>>. Acesso em: 25 setembro 2018.

<sup>17</sup> ( ), Brunno. **Supressão das horas in itinere do cômputo das jornadas de trabalho**. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/55645/supressao-das-horas-in-itinere-do-computo-das-jornadas-de-trabalho>>. Acesso em: 25 setembro 2018.

despendido por este no percurso de sua residência até o local de trabalho era excessivo, tendo contabilizado em sua jornada apenas o período em que esteve no efetivo local que labora, que era, obviamente, reduzido em relação aos demais.

Com a evolução do mercado nacional, foi necessária a mudança do entendimento do artigo 4º da CLT, pois este não considerava, em sua literalidade, a questão prática das relações trabalhistas, quanto as horas de percurso.

O autor Rodrigo Inocente Sasso (2015)<sup>18</sup>, recorda a situação dos trabalhadores em minas de subsolo, que para chegar a seus postos de trabalho, percorriam quilômetros de profundidade, abaixo da superfície, tendo que repetir o mesmo trajeto quando do fim do expediente, causando aos empregados prejuízos quanto ao tempo de efetivo labor.

Lembra ainda o autor dos empregados portuários, dos trabalhadores em alto mar, que despendiam muito tempo até chegar nos locais de embarque ou aos seus postos de trabalho, efetivamente.

Dadas essas situações, em virtude da necessidade de proteção ao trabalhador, princípio basilar do Direito do Trabalho, o intérprete da lei teve que flexibilizar o entendimento do artigo 4º da CLT. Após isso, surgiram diversos julgados tratando das horas *in itinere* sendo favoráveis ao empregado, ocasionando futuramente a edição da Súmula nº. 90 do Tribunal Superior do Trabalho, no ano de 1978.

Esta súmula, segundo o autor Homero Batista Mateus da Silva<sup>19</sup> “considerou razoável a contagem do tempo gasto pelo empregado, se o trajeto já não estivesse mais dentro dos limites corriqueiros do transporte coletivo de uma cidade”, temos então a súmula 90 do TST:

Súmula nº 90 do TST  
HORAS “IN ITINERE”

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho.

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas “in itinere”.

<sup>18</sup> SASSO, Rodrigo Inocente. **Breves ponderações acerca das horas in itinere**. Porto Alegre: Direito & Justiça, 2015. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fadir/article/viewFile/19973/12669>>. Acesso em: 27 setembro 2018.

<sup>19</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho aplicado. Vol. 2: Jornadas e Pausa**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas “in itinere”

IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas “in itinere” remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público.

V - Considerando que as horas “in itinere” são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo.

Para a construção da súmula como acima transcrita foram necessários longos anos de aperfeiçoamento doutrinário e jurisprudencial, tendo sido incorporadas à súmula orientações jurisprudenciais e julgados importantes.

Cumprе salientar que o critério interpretativo passou a ter mais força após a edição da Constituição Federal de 1988.

Por fim, os legisladores recepcionaram a interpretação jurisprudencial, inserindo na Consolidação das Leis do Trabalho o parágrafo 2º, no artigo 58, no ano de 2001, por meio da lei nº 10.243/01, *in verbis*:

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

Segundo Sasso (2015, p.85), o parágrafo 2º estabelece “enquanto garantia laboral, o cômputo à jornada de trabalho do tempo gasto pelo trabalhador para chegar ao posto de trabalho incrustado em local de difícil acesso, incidindo, sobre este período, todos os reflexos contratuais”, sendo assim, era considerado um grande avanço nas relações de emprego.

#### **4.2. CONCEITUAÇÃO DAS HORAS *IN ITINERE*.**

Em análise ao parágrafo 2º, do artigo 58, da Consolidação das Leis do Trabalho e a Súmula nº 90 do Tribunal Superior do Trabalho, é possível a observação de critérios para que haja a possibilidade do tempo itinerante, tempo de deslocamento entre a casa e o trabalho e vice-versa, seja considerado como efetivamente de labor. Para que isso ocorra, o local de trabalho deve ser de difícil acesso ou não pode ser servido de transporte público regular e o empregador deve fornecer a condução.

O autor Mauricio Godinho Delgado (2017), ao tratar do tema “horas *in itinere*”, aduz que a criação do parágrafo 2º, do artigo 58, da CLT, transmitiu quase que de forma literal, o que estava na súmula nº 90 do TST. Então, chegou a conclusão de que

“considera-se integrante da jornada laborativa o período que o obreiro despenda no deslocamento ida-e-volta para local de trabalho considerado de difícil acesso ou não servido por transporte regular público, desde que transportado por condução fornecida pelo empregador.”<sup>20</sup>

Sérgio Pinto Martins<sup>21</sup> traz a definição das horas *in itinere* enquanto: “Hora *in itinere* ou hora de trajeto é o período considerado como jornada de trabalho pelo fato de o empregador fornecer condução ao empregado, em razão de não haver transporte público no local ou o local ser de difícil acesso.”

A autora Vólia Bomfim Cassar<sup>22</sup>, em seu livro, cita o autor Arnaldo Süssekind, discordando dele quando o mesmo afirma que a expressão “à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens”, contida no artigo 4º da CLT, fora explanada de forma muito ampliada, pois o trabalhador não estaria aguardando ordens ou as executando, sendo assim não deveria estar protegido pelo artigo 4º da CLT.

A referida autora<sup>23</sup> afirmou, à época, que discordava de Süssekind, vez que fora concedido aos ferroviários e mineiros a proteção da CLT, mesmo que não estivessem aguardando ordens. Além disso, para Cassar, o obreiro, durante o trajeto, já se sente como no ambiente da empresa, sendo passível, inclusive, de demissão por justa causa caso pratique alguma infração do artigo 482 da CLT. Lembra ainda que a condução fornecida pelo empregador é tida em proveito próprio, pois seus empregados serão pontuais mesmo com a localização de difícil acesso da empresa.

---

<sup>20</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho — 16. ed. revisto e ampliado** — São Paulo : LTr, 2017.

<sup>21</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho – 34ª ed.** – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

<sup>22</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho – 11.ª ed. rev. e atual.** – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.

<sup>23</sup> Idem.

Uma outra definição para as horas *in itinere* é a da autora Alice Monteiro de Barros<sup>24</sup>, a magistrada aborda o local de difícil acesso não como obrigatório, mas como eventualidade, embora seja a maior parte. Ela aborda a questão do local enquanto fora da zona urbana, vide trecho a seguir:

“As horas *in itinere* correspondem ao tempo à disposição do empregador, quando a empresa encontra-se fora do perímetro urbano, via de regra, em local de difícil acesso, ou seja, impossível de ser atingido pelo obreiro sem o uso do transporte. [...] Assim, o tempo gasto pelo empregado no percurso, até o local de trabalho, em veículo fornecido pelo empregador, identifica-se como hipótese prevista no art. 4º consolidado e autoriza o pagamento pelo tempo gasto no transporte, nos tempos da Súmula n. 90, I, do TST...”. (BARROS, 2016, p. 441)

Outra questão a ser abordada acerca do artigo 58, da CLT é o seu parágrafo 3º, incluído pela Lei Complementar nº. 123, de 2006 e suprimido pela Lei nº. 13.467/17. Este parágrafo trata das horas *in itinere* nas microempresas e empresas de pequeno porte, quando o transporte for oferecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido de transporte público, estas empresas poderão fixar o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração, nesses termos:

§ 3º - Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.

Delgado (2015, p. 983) entende que a lei autorizou a fixação de um “montante médio estimado de horas *in itinere*”, por meio de Acordo ou Convenção Coletiva entre as microempresas e empresas de pequeno porte, não permitindo, entretanto, a supressão das horas e nem a eliminação de sua natureza salarial.

Já Vólia Bomfim Cassar (2015, p. 618), embora concorde que a norma permitiu à microempresa e empresa de pequeno porte a estipulação mediante acordo ou convenção coletiva de um tempo médio que o empregado utiliza a condução fornecida pelo empregador, fala que a norma autoriza, sim, a retirada da natureza salarial do benefício.

---

<sup>24</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho – 10ª ed.** – São Paulo: LTr, 2016.

### 4.3. REQUISITOS PARA A CONCESSÃO DAS HORAS *IN ITINERE*.

A partir deste ponto, trataremos sobre os requisitos que são necessários o preenchimento por parte do trabalhador para que seja possível a obtenção do direito à contabilização das horas *in itinere* enquanto jornada de efetivo labor, que são: a empresa deve estar situada em local de difícil acesso; deve inexistir transporte público regular na localidade da empresa e, embora divergido entre doutrinadores, a necessidade do transporte da residência até o local de trabalho ser fornecido pelo empregador.

#### 4.3.1. EMPRESA EM LOCAL DE DIFÍCIL ACESSO.

O primeiro requisito para fazer jus à contabilização das horas *in itinere* enquanto tempo efetivamente trabalhado é o de que a empresa deve estar localizada em local de difícil acesso. Mas o que seria um local de difícil acesso?

Segundo Vólia (2017), a doutrina classifica um local de difícil acesso como aquele que tem localização geográfica atípica, não comum, tais como uma fazenda no interior de uma região ou uma empresa que esteja no topo de uma colina. A autora discorda desse posicionamento, acreditando que a lei falava demais, pois, para ela, caso o local da empresa não dispusesse de transporte público e regular e o empregador fornecesse a condução, deveria o tempo ser computado enquanto jornada de trabalho, ainda que o local da empresa fosse de fácil acesso.

A autora critica a introdução do termo “difícil acesso”, indicando que à lei bastaria conter a expressão “local não guarnecido por transporte público e regular”, pois um local que fosse de fácil acesso, não o seria para quem não dispusesse de veículo próprio, dificultando a chegada ao local de trabalho.

O autor Sasso<sup>25</sup>, fala que muitos empresários ao escolherem o local onde será fixada a empresa, optam por uma localização estratégica, que seja próxima à sua matéria prima, que tenha benefícios tributários, onde encontrem mão de obra mais barata, entre outros benefícios. O autor cita Russomano Neto<sup>26</sup>, que fala que algumas

---

<sup>25</sup> SASSO, Rodrigo Inocente. **Breves ponderações acerca das horas in itinere**. Porto Alegre: Direito & Justiça, 2015.

<sup>26</sup> RUSSOMANO NETO, Mozart Victor. **Horas in itinere: caracterização, trajeto interno, portão de acesso-local demarcação do ponto: breve análise ao entendimento do TST quanto à aplicação**



empresas disponibilizam o transporte aos empregados como um benefício, quando na verdade a real beneficiada será ela, pois estarão instaladas em um local favorável, possivelmente de difícil acesso, sem que haja maiores transtornos.

Sasso afirma que um funcionário não poderá arcar com o tempo gasto até chegar na empresa que fique em local de difícil acesso, já que essa situação ocorre por vontade exclusiva do empregador, daí surge a necessidade das horas *in itinere*. Ele defende que “o enquadramento como jornada de trabalho do tempo despendido pelo trabalhador para alcançar o local de trabalho com difícil acesso, nada mais é do que a extensão do controle patronal”<sup>27</sup> já que os trabalhadores deverão seguir normas de conduta durante todo o trajeto, estando, assim, subordinados ao patrão.

O autor define que o local de difícil acesso é “o local de trabalho que, independente da distância do centro urbano, encontra-se afastado do perímetro coberto por transporte público regular, o que caracteriza, *per si*, um ônus ao trabalhador pelo extraordinário esforço em atingi-lo.”<sup>28</sup>

#### 4.3.2. INEXISTÊNCIA DE TRANSPORTE PÚBLICO REGULAR.

Um outro requisito para a obtenção das horas *in itinere* é a inexistência de transporte público e regular, descrito no item II, da Súmula 90 do Tribunal Superior do Trabalho, que traz que “a incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas ‘in itinere’”.

Sasso considera o transporte regular como qualquer transporte que seja oferecido à população, pelos órgãos públicos, devendo ter periodicidade regular. O autor traz em seu artigo uma citação pertinente acerca do tema, dos autores Silva e Martins<sup>29</sup>, que tratam sobre a necessidade do transporte público regular:

“para que se afaste o direito às horas *in itinere*, é necessário que o trajeto seja servido por transporte público constante, diário, de modo que ao

---

análoga da orientação jurisprudencial transitória nº 36 da SDI-1. LTr Suplemento Trabalhista, São Paulo, v. 44, n. 103, p. 515-516, 2008, p. 515.

<sup>27</sup> SASSO, Rodrigo Inocente. **Breves ponderações acerca das horas *in itinere***. Porto Alegre: Direito & Justiça, 2015, p. 86.

<sup>28</sup> *idem*

<sup>29</sup> SILVA, Fábio Luiz Pereira da; MARTINS, Rafael Tárrega. **Horas “*in itinere*”: tratamento no Brasil e na Espanha**. Revista Nacional de Direito do Trabalho, Ribeirão Preto, n. 124, ago. 2008.

trabalhador seja assegurado meio de locomover-se até o local de trabalho em todos os dias de labor” (SILVA e MARTINS, 2008)

A autora Vólia Bomfim (2017), tratando do tema da regularidade do transporte público, a diferencia da insuficiência do transporte, ambos citados na Súmula 90 do TST. Quanto a ausência de regularidade, a autora trata que ocorre quando há grandes intervalos entre a passagem dos transportes públicos e também quando há intermitência deste. Já a insuficiência se dá quando em horários normais, há a demanda necessária de transporte e em horário de pico, não há suficiência de transporte para a demanda. O item III, da Súmula 90, do TST, indica que a mera insuficiência do transporte público não gera direito ao recebimento das horas *in itinere*.

Sasso<sup>30</sup>, embora acredite que haja uma facilidade de entender este requisito para a obtenção das horas *in itinere*, evidencia cinco “problemas” que existem quanto ao transporte público, para a compreensão do tema. Que são: a incompatibilidade entre a jornada de trabalho e a prestação de transporte público; a insuficiência de transporte público; a condução fornecida pelo empregador, paralelamente ao transporte público; o trajeto parcialmente servido por transporte público; e as horas de embarque.

Quanto ao primeiro caso, a Súmula 90 do TST, em seu item II, trata que o trabalhador que comprove a incompatibilidade dos horários da jornada de trabalho com o dos transportes públicos, fará jus ao recebimento das horas *in itinere*.

O segundo caso, como mencionado anteriormente, citando a autora Vólia e o item III da Súmula 90 do TST, é constatado que a mera insuficiência de transporte público não evidencia a necessidade do recebimento das horas *in itinere*.

O terceiro caso, quando o empregador fornece o transporte ao empregado, mesmo existindo transporte público regular na região da empresa, não há que se falar em recebimento de horas *in itinere*, pois para o seu recebimento é necessária a inexistência do transporte público regular, o que não é o caso. O transporte fornecido pelo empregador, nesse caso, é uma vantagem ao empregado, podendo ser enquadrada no salário utilidade.

No quarto caso, onde o trajeto do empregado é parcialmente abrangido por transporte público regular, a Súmula 90 do TST, item IV, determina que serão devidas

---

<sup>30</sup> SASSO, Rodrigo Inocente. **Breves ponderações acerca das horas in itinere**. Porto Alegre: Direito & Justiça, 2015, p. 87.

as horas *in itinere* apenas quanto ao trajeto que não seja abrangido pelo transporte público.

O quinto e último caso, trata das horas de embarque, que, de acordo com Sasso<sup>31</sup> “constituem horas de embarque o período em que o trabalhador aguarda pela chegada do transporte oferecido pelo empregador”. O autor, fazendo interpretação teleológica da Súmula 90, afirma que não há a possibilidade desse tempo ser integrado à jornada de trabalho, pois não há nesse período a subordinação a que estão condicionadas às horas *in itinere*.

Sobre o assunto, Mauricio Godinho Delgado (2017) compreende que não dá direito ao recebimento das horas *in itinere* a mera insuficiência do transporte público. Porém, em real caso de incompatibilidade de horários entre jornada e transporte, há a necessidade de recebimento integral do acréscimo de jornada, ressalvados os casos em que a incompatibilidade é parcial, de modo a contabilizar apenas o período de incompatibilidade.

#### 4.3.3. TRANSPORTE FORNECIDO PELO EMPREGADOR

O último requisito para a possibilidade da contabilização das horas itinerantes é a necessidade de o transporte ser fornecido ao empregado pelo empregador.

Este requisito estava presente tanto na Súmula 90, item I, quanto na antiga redação do artigo 58, parágrafo 2º, da CLT, vejamos:

Súmula nº 90, TST:

I - O tempo despendido pelo empregado, **em condução fornecida pelo empregador**, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho.

Artigo 58, §2º, CLT:

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, **o empregador fornecer a condução**. (grifos meus)

Este era um ponto bastante controvertido entre doutrinadores e jurisprudências, pois muitos acreditavam que não seria necessário que a condução fosse fornecida

---

<sup>31</sup> <sup>31</sup> SASSO, Rodrigo Inocente. **Breves ponderações acerca das horas in itinere**. Porto Alegre: Direito & Justiça, 2015.

pelo empregador para que o empregado fizesse jus ao recebimento das horas *in itinere*, bastando apenas a existência do local de difícil acesso e a inexistência de transporte público regular.

A autora Vólia Bomfim Cassar (2017) informa que o transporte fornecido pelo empregador pode ser tanto individual ou coletivo, como ônibus, van, barco, e o fato de o empregador cobrar pelo transporte não desconfigura a necessidade de contabilização das horas *in itinere* na jornada de trabalho, conforme demonstra a Súmula nº 320, do TST.

Súmula nº 320, TST:

O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas "in itinere".

Ressalta ainda a autora que o tempo despendido entre o portão da empresa até o posto de trabalho também era contabilizado na jornada, desde que esse tempo superasse dez minutos diários, conforme Súmula nº 429, do TST.

Súmula nº 429, do TST:

Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários.

O autor Sasso<sup>32</sup>, em seu artigo, deixa uma indagação: se o local de trabalho foi identificado como de difícil acesso, não há transporte público regular, porquê o empregado que escolhe outro meio de locomoção, como o transporte particular, ou qualquer outro que não seja o da empresa deve ser prejudicado?

Surgem, então, jurisprudências favoráveis à equiparação, de acordo com o princípio da equidade, dos trabalhadores que se utilizam do transporte fornecido pelo empregador aos que utilizam transportes próprios, desde que haja a constatação do difícil acesso, cominado com a ausência de transporte público regular.

---

<sup>32</sup> SASSO, Rodrigo Inocente. **Breves ponderações acerca das horas in itinere**. Porto Alegre: Direito & Justiça, 2015, p. 87.

**HORAS IN ITINERE. UTILIZAÇÃO DE VEÍCULO PRÓPRIO. PERSISTÊNCIA DO DIREITO DO EMPREGADO.** O pagamento das horas in itinere está relacionado com o interesse do empregador em viabilizar o seu empreendimento em local de difícil acesso ou não servido por transporte regular público. O fato de o trabalhador lançar mão de veículo próprio para chegar ao seu local de trabalho apenas beneficia o empregador, que, além de não necessitar disponibilizar transporte ao empregado, somente tem a obrigação de retribuir o tempo efetivamente gasto no seu deslocamento, não raras vezes muito menor do que aquele que seria efetivado pelo meio de transporte disponibilizado à generalidade dos trabalhadores da empresa. O direito se torna ainda mais inafastável se o trabalhador se utiliza de veículo próprio para chegar ao seu local de trabalho por pura necessidade, quando o empregador nem sequer lhe disponibiliza transporte. – Juíza Águeda Maria L. Pereira – Publicado no TRTSC/DOE em 13.03.2009. Processo: Nº: 01454-2006-053-12-00-1)

**HORAS IN ITINERE. PRINCÍPIO DA IGUALDADE.** Para chegar no horário ao seu local de trabalho, a maioria dos trabalhadores gasta considerável tempo no trajeto, deslocando-se por conta própria, sem cogitar o cômputo daquele tempo como à disposição da empresa para efeito de remuneração. Assim, tratar diferente o empregado que se desloca ao serviço em condução fornecida pelo empregador significa ferir de morte o princípio da igualdade consagrado na Constituição Federal, sob o qual se deve curvar esta Justiça. (TRT 12ª Região, Processo nº 00070-2008-025-12-00-4)

Embora as jurisprudências acima transcritas tratem de veículos motorizados próprios, o autor Sasso defende a equiparação destes aos veículos movidos por tração humana ou animal, tais como bicicletas, carroças, cavalos.

Portanto, tal qual fosse obrigatória, na lei, a condução fornecida pelo empregador para a possibilidade da obtenção das horas itinerárias, não era um posicionamento unânime entre os juristas.

#### **4.4. AS HORAS IN ITINERE APÓS A REFORMA TRABALHISTA.**

Um dos marcos do advento da Lei nº 13.467/17, a lei da Reforma Trabalhista, foi a mudança ocorrida no artigo 58, da Consolidação das Leis do Trabalho, que em seus parágrafos trata das horas *in itinere*.

As mudanças terminológicas foram sutis, porém gigantescas quanto ao direito suprimido dos empregados. A referida Lei alterou o parágrafo 2º e revogou o parágrafo 3º do artigo 58, da CLT, que a partir de novembro de 2017 passaram a vigorar nesses termos:

“Art. 58. ....  
§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou

por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.  
§ 3º (Revogado).”

O parágrafo terceiro, antes de revogado, dizia sobre a questão da possibilidade de empresas de pequeno porte e microempresas ajustarem, por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e natureza da remuneração. Este parágrafo fora revogado em decorrência da modificação do parágrafo anterior, não havendo mais motivos para sua existência, dada a exclusão do direito ao cômputo das horas *in itinere*.

O parágrafo 2º garantia ao empregado que trabalhasse em empresa de difícil acesso, onde não houvesse transporte público regular e que a sua condução fosse fornecida pelo empregador, o direito de considerar o tempo utilizado no percurso como horas devidamente trabalhadas, dada a existência de subordinação no período de transporte.

Porém, uma sutil mudança na lei, adicionando um “não” ao antigo texto, fez com que este direito fosse extinto, vindo a prejudicar muitos trabalhadores, em especial os que laboram na zona rural, ocasionando a este trabalhador uma redução drástica na sua jornada de trabalho diária.

Os autores Delgado<sup>33</sup>, em seu livro sobre a reforma trabalhista, tratam a modificação do parágrafo 2º enquanto uma “óbvia perda ao trabalhador”, pois sua jornada de trabalho será reduzida e, conseqüentemente, também será reduzida sua renda salarial.

Os referidos autores, aduzem que a nova redação do parágrafo 2º, além de extinguir as horas *in itinere*, também poderia, caso fossem analisadas em sua literalidade, induzir à mudança do conceito de duração do trabalho, dando a entender que a jornada de trabalho só é contada quando o trabalhador está efetivamente no posto de trabalho, dentro do estabelecimento comercial, o que para os autores “conduziria ao absurdo”.

Consideram que, mesmo com a nova redação do referido parágrafo, não há que se falar na mudança do conceito de duração do trabalho, pois, ao adentrar no

---

<sup>33</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil: Com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. 382 p. 122.

estabelecimento o empregado já se encontra sob o poder empregatício, estando subordinado ao empregador, e, portanto, em sua jornada de trabalho.

A remoção do direito às horas *in itinere* feriu diversos princípios trabalhistas e constitucionais, sendo o mais evidente o princípio da vedação ao retrocesso social. Os principais princípios constitucionais e trabalhistas serão tratados no capítulo seguinte.

## 5. INCONSTITUCIONALIDADE NA REFORMA TRABALHISTA: SUPRESSÃO DAS HORAS *IN ITINERE*.

O presente capítulo buscará retratar, diante de tudo o que foi exposto, as mudanças efetuadas pela Lei nº. 13.467/17 (Lei da Reforma Trabalhista) que feriram princípios constitucionais e trabalhistas, mudanças estas que causaram perdas significativas ao trabalhador, tratando em especial a questão da supressão das horas *in itinere*.

É sabido que a Constituição Federal de 1988 é dotada de um viés social, pensada para o engrandecimento do ser humano frente ao patrimônio. A Carta Magna de 1988 é dotada de princípios jurídicos gerais, que devem servir de norteadores para toda a legislação brasileira, entre eles estão: o princípio da dignidade da pessoa humana; o princípio da proibição ao retrocesso social; o princípio da segurança jurídica; o princípio do bem-estar individual e social; o princípio da justiça social, entre outros.

Sabendo que os princípios acima mencionados são gerais, sabe-se que estes se aplicam também ao Direito do Trabalho, sendo, juntamente com os princípios próprios deste ramo do Direito, caminhos a serem seguidos para a criação das normas trabalhistas.

Como princípios do Direito do Trabalho, temos o principal, que é o princípio da proteção, que tem por finalidade proteger o trabalhador, por ele, segundo Carla Teresa Martins Romar (2018)<sup>34</sup>, é orientado todo o Direito do Trabalho, sendo utilizado como norte na elaboração das normas jurídicas. O referido princípio fundamenta-se na proteção ao trabalhador como parte economicamente mais fraca em relação ao empregador, sendo assim, busca assegurar, com essa proteção, a igualdade jurídica entre as partes.

Do princípio da proteção, surgem três subprincípios que foram mencionados no capítulo anterior, quais sejam: o *in dubio pro operario*; a norma mais favorável e a condição mais benéfica, que também foram estabelecidos para proporcionar maior proteção ao empregado, em face da sua inferioridade econômica.

Dito isto, passamos a analisar a realidade brasileira no contexto atual.

---

<sup>34</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado - 5. ed.**- São Paulo: Saraiva Educação, 2018.



É sabido que o Brasil passa por uma grande crise ética, econômica e política, com a crise surge em parcela da população o anseio por mudanças desesperadas, sem estudos prévios, ocasionando, assim, o fortalecimento do dito neoliberalismo, que conforme estudado no primeiro capítulo desta obra, sucateia a mão de obra humana em busca do crescimento econômico a todo custo, veio a facilitar o ingresso da Reforma Trabalhista, que surge para flexibilizar as relações empregatícias, enfraquecendo o trabalhador e fortalecendo as empresas.

Segundo Vólia Bomfim (2017), em seu livro “Comentários à reforma trabalhista”, com a grave crise sofrida pelo Brasil, os legisladores passaram a sofrer pressões para reduzir o tamanho do Estado, reduzindo, com isso, direitos trabalhistas e flexibilizando tantos outros direitos. Para a autora, a resposta para essa pressão foi a aprovação da Reforma Trabalhista, que modificou fortemente a CLT, e, em sua grande maioria, prejudicou o trabalhador.

A Reforma Trabalhista feriu diversos princípios constitucionais e trabalhistas, o primeiro a ser citado é o princípio da proteção ao trabalhador. Tendo sido ferido com a Reforma todos os seus três subprincípios.

O princípio da prevalência da norma mais favorável foi ferido pela Lei nº. 13.467/17 quando modificou o artigo 620 e incluiu o artigo 611-A, da CLT, onde, segundo Vólia Bomfim (2017) permite a prevalência do acordado sobre o legislado, pois poderá o acordo optar por direitos menos favoráveis ao trabalhador do que a própria lei, e, conforme menciona a jurista (2017, p. 6)<sup>35</sup>, “autoriza a norma coletiva a reduzir direitos”.

Quanto ao mesmo princípio, a autora Carla Romar (2018) também ataca a mudança do artigo 620, da CLT, informando que esta veio a fragilizar a regra da norma mais favorável, pois passou a dispor que as condições dadas em acordos coletivos serão prevalecidas sobre as dadas em convenções coletivas.

Passando ao princípio da prevalência da condição mais benéfica ao empregado, que tem a finalidade de indicar que “toda circunstância mais vantajosa em que o empregado se encontrar habitualmente prevalecerá sobre a situação anterior” (CASSAR, 2017, p. 07), esse princípio tem como fundamento o artigo 5º, XXXVI, da CF e artigo 468, da CLT, que dispõem sobre o direito adquirido.

---

<sup>35</sup> CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista** - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2017, p. 6.

A Reforma, de acordo com Cassar (2017), ao extinguir a ultratividade das normas coletivas, consagrou o princípio da não incorporação definitiva das benesses normativas ao contrato de trabalho, prova disso é o artigo 614, parágrafo 3º, da CLT, que, segundo a autora, com essa modificação, passou a dizer que, caso finalizado o prazo da norma coletiva e outra que seja menos vantajosa ao trabalhador a sobrepor, o empregado não terá direito à norma antiga, indo totalmente de encontro ao princípio em conteúdo.

Ainda sobre o mesmo princípio, Reforma, ao modificar o parágrafo 2º, do artigo 468, autorizou a remoção da gratificação de função, mesmo que o empregado a exerça por mais de dez anos, deslegitimando a Súmula nº, 372, item I, do TST, sendo mais uma vez prejudicial ao trabalhador.

Acerca do princípio *in dubio pro misero (in dubio pro operario)*, que determina que, em caso de dúvida na interpretação de norma jurídica, deve-se utilizar sempre a que beneficie o trabalhador, a Doutora Carla Teresa Romar<sup>36</sup> (2018) afirma que a reforma mitigou o referido princípio, quando restringiu a interpretação judicial em relação ao conteúdo das normas coletivas, com a inclusão do parágrafo 3º, do artigo 8º e do parágrafo 1º, do artigo 611-A, ambos da CLT.

Diante de tantas quebras e afrontas da Lei nº. 13.467/17 (Lei da Reforma Trabalhista) aos princípios e Súmulas inseridos ao Direito do Trabalho, não resta nada mais comprovado que houve uma fissura na ideia de previsibilidade e estabilidade das normas, impedindo o trabalhador de ter a “tranquilidade da certeza” da continuidade dos seus direitos, tornando-os frágeis e facilmente modificáveis, ferindo o princípio constitucional da segurança jurídica.

Voltando à ideia da proibição da ultratividade, relacionando-a com o princípio da segurança jurídica, vemos que o trabalhador poderá perder um direito à medida que surja um novo acordo coletivo ou uma nova convenção coletiva, mesmo que este detenha há muito tempo este direito, quebrando totalmente com a ideia que o princípio fala, na questão da estabilidade e certeza jurídica.

Tratando, agora, do princípio da vedação ao retrocesso social (proibição ao retrocesso), um princípio constitucional de suma importância, que também foi desrespeitado pelos legisladores da Lei da Reforma, trata, com o próprio nome aduz, da impossibilidade da remoção de um direito social do cidadão, após este já fazer jus

---

<sup>36</sup> ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado – 5. ed.**– São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

àquele direito, para que os direitos sociais estejam em constante progresso, sempre sendo aprimorados.

Quanto ao tema principal deste trabalho, a supressão das horas *in itinere* do ordenamento jurídico trabalhista, é visto com enorme desprazer por grande parte dos doutrinadores e juristas do ramo do Direito do Trabalho, também o vemos da mesma forma. Passamos à explicação:

O direito à contabilização das horas *in itinere* enquanto jornada de efetivo labor, como explicado de forma exaustiva no segundo capítulo desta obra, é restrito à uma classe de trabalhadores que não tem acesso ao transporte público regular, o seu local de trabalho fica em uma área de difícil acesso e, ainda, tendo seu transporte fornecido pelo próprio empregador.

Diante do exposto, percebemos que as horas *in itinere* não se trata de um mero direito, ou, como muito é divulgado pelos que defendem a sua exclusão, uma benesse dada pelo empregador ao empregado, fornecendo a este o transporte.

As horas *in itinere* tratam, em sua grande maioria, dos empregados rurais, empregados em minérios, empregados de ferrovias. Analisando o perfil destes empregados, remetemo-nos aos grandes latifúndios, que estão localizados nos interiores dos estados, na zona rural, nos minérios, em locais de difícil acesso, no subsolo.

Os principais argumentos que validam a percepção desse direito ao trabalhador são de que: o principal beneficiado por ceder o transporte é o empregador, pois seus empregados chegarão sempre na hora certa, sem atrasos; outro argumento é o de que o empregador, para reduzir custos, instala sua empresa em locais privilegiados, próximos à matéria prima e onde os impostos são amenizados; outro motivo, sendo, em nossa concepção, o principal, o que efetiva o direito à contabilização das horas itinerárias à jornada de trabalho é o de que o trabalhador, ao utilizar-se do transporte fornecido pelo empregador, estará subordinado ao mesmo, pois deverá cumprir regras durante o transporte, podendo, inclusive, ser despedido por justa causa em caso de descumprimento de alguma norma.

Ao analisar os motivos apresentados, percebe-se que o trabalhador está, realmente, em desvantagem na relação. Pois bem, imaginemos um trabalhador que levaria quatro horas para ir ao local de trabalho e voltar, todos os dias. Supondo que este trabalhador não tenha acesso ao serviço público de transporte regular, que o local que ele exerce a profissão está é de difícil acesso e, por isso, o empregador

disponibiliza um transporte coletivo para o mesmo. Se considerarmos que este trabalhador saia de sua residência às 06h e volte à sua residência às 17h, observamos que ele estará sob o poder diretivo do empregador durante todo o tempo, pois tem que obedecer e cumprir regras de conduta.

Com a Reforma Trabalhista, houve a supressão integral do direito à contabilização das horas *in itinere* enquanto jornada de trabalho, havendo a alteração do parágrafo 2º, do artigo 58, da CLT e a supressão do parágrafo 3º do referido artigo. Ao modificar esse artigo, o legislador, de modo concomitante, prejudica a Súmula nº. 90, do TST, que tratava sobre as horas itinerantes.

De acordo com a Constituição Federal, em seu artigo 6º e 7º, o trabalho é um direito social do cidadão e, enquanto direito social, este deve ser protegido.

Conforme o exposto no decorrer do trabalho, a supressão do direito às horas *in itinere* fere diretamente vários princípios tanto constitucionais quanto trabalhistas.

Os princípios feridos são: o princípio supremo da constituição que é o da dignidade da pessoa humana; o princípio norteador do Direito do Trabalho, o princípio da proteção e todos os seus subprincípios, pois a supressão do direito é algo que prejudica o trabalhador, que é a parte hipossuficiente da relação, que deve ser protegido pelas normas trabalhistas; o princípio da proibição ao retrocesso social, pois as horas *in itinere* eram um direito social que trabalhadores, em sua maioria rurais, detinham, e, portanto, não podem ser suprimidos por lei superveniente; por fim, do princípio da segurança jurídica, que também está relacionado ao princípio da proibição ao retrocesso, pois foi criado para dar proteção ao cidadão, dando estabilidade jurídica e a certeza de que seus direitos não seriam suprimidos de forma abrupta e desleal.

Diante de tudo exposto, diante da não obediência aos princípios norteadores do Direito Constitucional e do Direito Trabalhista, diante da remoção e modificação de direitos adquiridos dos trabalhadores, verificamos, após análise dos argumentos apresentados, pela defesa da inconstitucionalidade da Lei nº. 13.467/17 – Lei da Reforma Trabalhista, em especial à supressão das horas *in itinere*, objeto principal deste trabalho.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.

O desenvolvimento do presente trabalho possibilitou uma análise de forma geral da Reforma Trabalhista, que foi implementada no Brasil no final do ano de 2017, que trouxe consigo acaloradas discussões no âmbito jurídico trabalhista.

Neste trabalho busca-se tratar de um dos tantos pontos críticos da referida reforma, que foi a modificação do § 2º, do artigo 58, da Consolidação das Leis do Trabalho. Esta mudança foi sutil nas palavras, porém, em contrapartida, foi intensa nos direitos trabalhistas, pois suprimiu de alguns trabalhadores o direito de receberem pelas horas *in itinere* enquanto tempo de efetivo trabalho na sua jornada diária.

Trouxemos, ao início do projeto, uma retrospectiva de todo o direito do trabalho, desde os primórdios, do trabalho escravo, onde não existia qualquer direito aos trabalhadores, passando pela época da servidão e feudalismo, pela revolução industrial, revolução francesa, tratando da evolução do direito do trabalho no mundo e no Brasil, trazendo as principais mudanças quanto aos direitos dos trabalhadores nas Constituições brasileiras, a criação da CLT, até a chegada da Reforma Trabalhista de 2017.

O primeiro capítulo também trata do surgimento dos primeiros direitos trabalhistas e a sua evolução no decorrer do tempo. Trata dos direitos como: o limite de jornada de trabalho, idade mínima para poder trabalhar, trata da criação no Brasil das horas *in itinere*, em que circunstâncias estas vieram a nascer, entre outras várias vitórias dos trabalhadores até a presente época.

Passando, ao fim do capítulo, a discorrer sobre a Reforma Trabalhista, suas mudanças em relação ao texto anterior, com a modificação de direitos outrora garantidos aos empregados, elencando alguns dos mais importantes direitos que foram modificados com o advento da Lei nº. 13.467/17.

Este tópico do trabalho deu a verdadeira dimensão do Direito do Trabalho enquanto ferramenta importantíssima de proteção aos trabalhadores, pois estes são parte hipossuficiente na relação de trabalho. Passa a ser compreendido que, caso as leis trabalhistas não existissem, piores seriam as condições de trabalho das pessoas.

No segundo capítulo, foram apresentados os princípios do Direito Constitucional e do Direito do Trabalho. Fora abordado neste ponto a importância dos princípios na produção legislativa, enquanto diretrizes a serem seguidas. Tratou-se do princípio da proteção e seus subprincípios, estes são os norteadores do Direito do

Trabalho, vez que concedem ao trabalhador, enquanto parte hipossuficiente, igualdade jurídica em relação ao empregador. Fora tratado ainda o princípio da vedação ao retrocesso social, princípio constitucional de suma importância, que busca valorizar a evolução social da nossa Constituição, proibindo que sejam excluídos direitos sociais já garantidos, tais como o das horas *in itinere*. Outro princípio abordado é o da segurança jurídica, que também norteia o Direito, em sentido geral, pois busca dar maior estabilidade à legislação e jurisprudência nacional, como sua própria nomenclatura aborda a segurança, como ideia de certeza e tranquilidade nas relações jurídicas. Este último tem forte ligação ao anterior (princípio da vedação ao retrocesso), justamente por tratar da linha da segurança quanto à obtenção dos direitos sociais.

Com este capítulo foi possível nortear o trabalho quanto a legalidade da Reforma Trabalhista quando veio a suprimir o direito à contabilização das horas *in itinere* enquanto jornada de trabalho, pois foi possível evidenciar as quebras principiológicas dessa mudança legislativa no mundo dos direitos trabalhistas.

O terceiro capítulo, tratamos de maneira exaustiva das horas *in itinere*, objeto principal deste trabalho. Neste capítulo, apresenta-se o contexto histórico das horas *in itinere*, a conceituação deste benefício, quais os requisitos para a obtenção desta, quem faria jus à percepção deste direito e, por fim, fora tratado da sua supressão a partir da Reforma Trabalhista.

Com este tópico, foi possibilitado o aprendizado quanto a real importância desse direito para os trabalhadores, em especial os rurais e mineradores, que devem percorrer grandes trajetos até o seu local de trabalho que tenham difícil acesso, sem contar com o transporte público regular, tendo o transporte fornecido pelo empregador. Com a remoção deste direito, os trabalhadores que antes o detinham, passarão a ter a jornada de trabalho reduzida, pois o tempo que estará no trajeto a disposição do empregador, não mais contará como tempo trabalhado, ocasionando uma redução salarial a esses trabalhadores.

No quarto e último capítulo, foi abordado o objetivo principal deste projeto, qual seja: a constitucionalidade da mudança legislativa promovida pela Reforma Trabalhista quanto a remoção das horas *in itinere*.

Nesse sentido, após toda a análise dos temas tratados no trabalho, estudados os princípios norteadores da Constituição e do Direito do Trabalho, como o da vedação ao retrocesso social, o da segurança jurídica e o princípio da proteção ao trabalhador,

bem como a importância da contabilização das horas *in itinere* para os trabalhadores que dela se beneficiam, optamos por acreditar na inconstitucionalidade da Lei nº. 13.467/17, que veio a modificar o artigo 58, da CLT, em seus parágrafos 2º e 3º.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: Com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. 382 p.

PIRES, Flávio. **Horas In Itinere**. 2007. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI40177,21048-Horas+in+itinere>>. Acesso em: 18 abr. 2018.

( ), Brunno. **Supressão das horas in itinere do cômputo das jornadas de trabalho**. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/55645/supressao-das-horas-in-itinere-do-computo-das-jornadas-de-trabalho>>. Acesso em: 28 maio 2018.

CEZAR, Renata. **Direitos Sociais frente ao Princípio da Proibição do Retrocesso Social**. 2011. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/6963/Direitos-sociais-frente-ao-Principio-da-Proibicao-do-Retrocesso-Social>>. Acesso em: 23 maio 2018.

VIDAL, Andreza. **Reforma Trabalhista e as Violações dos Princípios Constitucionais**. 2018. Disponível em: <<https://www.linkedin.com/pulse/reforma-trabalhista-e-viola%C3%A7%C3%B5es-dos-princ%C3%ADpios-andreza-vidal>>. Acesso em: 16 outubro 2018.

SASSO, Rodrigo Inocente. **Breves ponderações acerca das horas in itinere**. Porto Alegre: Direito & Justiça, 2015. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fadir/article/viewFile/19973/12669>>. Acesso em: 01 jun. 2018.

OLIVEIRA, José Geraldo de Santana. **Direitos suprimidos, reduzidos e armadilhas da reforma trabalhista**. 2017. Disponível em: <<http://contee.org.br/contee/index.php/2017/07/direitos-suprimidos-reduzidos-e-armadilhas-da-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 28 maio 2018.



DA SILVEIRA, Kleber Correa. **Queda da MP 808/17 (Reforma Trabalhista)**. 2018. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI279370,71043-Queda+da+MP+80817+Reforma+Trabalhista>>. Acesso em: 30 maio 2018.

GUIMARÃES, Ana Clara Scholze et al. **HORAS IN ITINERE**. 2014. Disponível em: <<http://www.faro.edu.br/farociencia/index.php/FAROCIENCIA/article/viewFile/15/17>>. Acesso em: 02 jun. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista** - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo : Método. 2017

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT**. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decretolei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm)>. Acesso em: 20 abr. 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 10 maio 2018.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. **A reforma trabalhista à luz dos direitos fundamentais: análise da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Revista Síntese: trabalhista e previdenciária, São Paulo, v. 29, n. 338, p. 33-46, ago. 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho aplicado. Vol. 2: Jornadas e Pausa**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho — 16. ed. revisto e ampliado** — São Paulo : LTr, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho – 11.ª ed. rev. e atual.** – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho – 10ª ed.** – São Paulo: LTr, 2016.

RUSSOMANO NETO, Mozart Victor. **Horas in itinere: caracterização, trajeto interno, portão de acesso-local demarcação do ponto: breve análise ao entendimento do TST quanto à aplicação analógica da orientação jurisprudencial transitória nº 36 da SDI-1.** LTr Suplemento Trabalhista, São Paulo, v. 44, n. 103.

SILVA, Fábio Luiz Pereira da; MARTINS, Rafael Tárrega. **Horas “in itinere”: tratamento no Brasil e na Espanha.** Revista Nacional de Direito do Trabalho, Ribeirão Preto, n. 124, ago. 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho – 34ª ed.** – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado – 5. ed.–** São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho – 9. ed.** – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de direito constitucional – 13. ed. rev. e atual.** – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional – 6. ed.** – São Paulo: Saraiva, 2017.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado® – 22. ed.** – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional - 8. ed. rev. e atual. de acordo com a Emenda Constitucional n. 76/2013** -São Paulo: Saraiva, 2014.

SEGER, Giovana Abreu da Sila; SEGER, Marcelo. **Princípio da segurança jurídica.** Revista Eletrônica Direito e Política, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciência Jurídica da UNIVALI, Itajaí, v.8, n.3, 3º quadrimestre de 2013. Disponível em: <[www.univali.br/direitoepolitica](http://www.univali.br/direitoepolitica) - ISSN 1980-7791>.

FERRAZ JR. Tércio Sampaio. **Segurança jurídica e normas gerais tributárias.** Revista de Direito Tributário, ano V, n. 17-18, jul.-dez, 1981, p. 51.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia do direito fundamental à segurança jurídica: dignidade da pessoa humana, direitos fundamentais e proibição de retrocesso social no direito constitucional brasileiro.** In: ROCHA, Cármen Lúcia Antunes (coord.). Constituição e segurança jurídica: direito adquirido, ato jurídico perfeito e coisa julgada. Estudos em homenagem a José Paulo Sepúlveda. 2. ed. rev. e ampl. Belo Horizonte: Fórum, 2005.

RUPP, Luiz Gustavo Assad. **Reforma e Contrarreforma Trabalhista.** 2017. Disponível em: <<http://www.sinsej.org.br/2017/11/18042/>>. Acesso em: 20 de julho de 2018.